

Univerzita Karlova v Praze
Pedagogická fakulta
Centrum školského managementu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Hlavní vedoucí dětského tábora – pedagog a manažer

Main camp leader - a pedagogue and manager

Iveta Nová

Vedoucí práce: PhDr. Václav Trojan, Ph.D.
Studijní program: Specializace v pedagogice
Studijní obor: Management vzdělávání

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Hlavní vedoucí dětského tábora – pedagog a manažer vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně, za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha, 4. dubna 2016

.....

podpis

Děkuji PhDr. Václavu Trojanovi, Ph.D. za jeho cenné rady, připomínky a trpělivost při vedení této diplomové práce.

.....

podpis

ABSTRAKT

Závěrečná diplomová práce se věnuje pedagogickým a manažerským činnostem hlavních vedoucích dětských táborů. Cílem je vystihnout tyto činnosti a analyzovat formální předpoklady – odbornou kvalifikaci a praxi - k výkonu funkce u hlavních vedoucích, kteří vedou tábor jiného pořadatele, než je školské zařízení zájmového vzdělávání. Vychází z předpokladu, že většina těchto pracovníků kvalifikační předpoklady nesplňuje, neboť nejsou vyžadovány žádným právním předpisem.

Teoretická část komparační metodou zařazuje tábory do oblasti volnočasového vzdělávání, popisuje jejich historický vývoj, objasňuje podmínky pořádání. Věnuje se pedagogickým a manažerským činnostem hlavních vedoucích a kompetencím, které jsou pro výkon funkce žádoucí. Uvádí možnosti získání odborné kvalifikace.

Cílem výzkumné části bylo potvrdit či vyvrátit předpoklad, že hlavní vedoucí táborů těchto pořadatelů nesplňují kvalifikační předpoklady. Výzkumu, realizovaného formou dotazníkového šetření a doplňujících řízených rozhovorů, se zúčastnili 103 respondenti – hlavní vedoucí táborů pořádaných v roce 2016 v Jihočeském kraji. Analýza výsledků vyvrátila původní předpoklad. Prokázala, že hlavní vedoucí splňují formální předpoklady k výkonu funkce ve vyšší míře, než byla předpokládána – nejméně polovina hlavních vedoucích sledovaného souboru má odpovídající pedagogickou kvalifikaci a dostatečně dlouhou pedagogickou a manažerskou praxi. Kompetence pro výkon funkce jsou podpořeny dlouholetými táborovými zkušenostmi.

Výsledky přinášejí cenné informace, nabízejí možnost praktického využití a otevírají prostor pro další zkoumání.

Klíčová slova: neformální vzdělávání, zájmové vzdělávání, dětský tábor, hlavní vedoucí, pedagog volného času, manažer, kvalifikace

ABSTRACT

The Master's Thesis focuses on pedagogical and managerial tasks of children camps' main leader. The aim is to define these tasks and to analyse the position's official formal characteristics – professional qualification and experience – for camps organized by bodies that are not leisure time educational centres. The assumption here is that mostly the head chiefs do not hold professional qualification as there is no legal obligation.

The Theory uses comparative method to classify camps as leisure time educative activity. Further, the history and legal and practical conditions of the camps are described. Pedagogical and managerial tasks of the head chiefs are explained together with desirable competences. Possible ways of gaining the professional qualification are presented.

In the Research part the above stated assumption was supposed to be confirmed or rejected through a questionnaire and additional guided interviews. 103 respondents of the research were head chiefs of children camps organized in 2016 in South Bohemian Region, Czech Republic. Results' analysis rejected the stated assumption. It was proved that a greater-than-expected number of the camps' head chiefs are professionally qualified. At least 50 % of the respondents have the necessary pedagogical qualification together with suitable experience in pedagogy and management. The competences are usually supported by long general experience with children camps management.

The results of the thesis bring valuable information that can be used in real life and they offer topics for next research as well.

Keywords: non-formal education, leisure-time education, children's camp, children's camp main leader, leisure-time pedagogue, manager, requirements

OBSAH

1	ÚVOD.....	7
2	TEORETICKÁ ČÁST	9
2.1	Dětský tábor v systému neformálního a zájmového vzdělávání.....	9
2.1.1	Neformální vzdělávání, mimoškolní výchova a zájmové vzdělávání	9
2.1.2	Volný čas a pedagogika volného času	15
2.2	Dětské tábory v minulosti a současnosti	17
2.2.1	Historie pořádání dětských táborů	17
2.3	Charakteristika současného dětského tábora	20
2.3.1	Právní aspekty pořádání dětského tábora	20
2.3.2	Povinnosti provozovatele a pořadatele tábora	21
2.3.3	Pracovníci tábora	22
2.4	Hlavní vedoucí dětského tábora.....	24
2.4.1	Podmínky výkonu funkce hlavního vedoucího	24
2.4.2	Povinnosti hlavního vedoucího	25
2.4.3	Předpoklady pro výkon funkce hlavního vedoucího	26
2.5	Hlavní vedoucí – pedagog volného času	28
2.5.1	Pedagogické cíle na dětském táboře.....	28
2.5.2	Pedagogické postupy využívané při realizaci táborového programu	28
2.5.3	Kvalifikační požadavky pro výkon funkce hlavního vedoucího - pedagoga	30
2.6	Hlavní vedoucí – manažer	34
2.6.1	Konkrétní manažerské činnosti hlavních vedoucích	35
2.6.2	Kvalifikační předpoklady pro výkon manažerských činností	42
3	VÝZKUMNÁ ČÁST.....	45
3.1	Výzkumná východiska.....	45
3.2	Cíl výzkumného šetření	47

3.3	Metodologie výzkumného šetření	47
3.3.1	Objekt výzkumu, zainteresované strany	47
3.3.2	Výzkumné otázky	47
3.3.3	Charakteristika výzkumného vzorku	48
3.3.4	Metody výzkumného šetření	49
3.3.5	Vyhodnocení výzkumu	55
3.4	Analýza výsledků	55
3.4.1	Analýza výsledků dotazníkového šetření	55
3.4.2	Analýza výsledků řízených rozhovorů	75
3.5	Shrnutí výsledků a hodnocení výzkumného šetření	80
4	ZÁVĚR	82
	Seznam použité literatury	84
	Použité zkratky	87

1 ÚVOD

V České republice probíhají každoročně tisíce turnusů dětských táborů. Pořádání těchto akcí má dlouhou, desítky let trvající tradici. Dětem umožňuje získat nové zážitky, dovednosti, navázat nové přátelské vztahy, smysluplně využít volný čas. Vzpomínky na prožitý tábor zůstávají v mnoha účastnících po celý život a kompetence získané formou her, samostatné práce a vlastního prožitku jsou trvalé.

Děti, ale často ani rodiče si neuvědomují míru zodpovědnosti, kterou nese po dobu příprav a realizace tábora jediný člověk – hlavní vedoucí. Stává se na dobu krátkou, o to však intenzivněji, často bez předchozího odborného vzdělání, manažerem a pedagogem. Ve funkci hlavního vedoucího najdeme lidi mnoha profesí, dobrovolníky, nadšence. Většina z nich vykonává manažerské činnosti intuitivně, pouze na základě předchozích táborových zkušeností. Pedagogické vzdělání je spíše výjimkou. A to i přesto, že dětské tábory spadají do oblasti volnočasového vzdělávání - neformálního, mimoškolního i zájmového.

V předložené závěrečné diplomové práci se věnuji tématu dětských táborů jako možnosti neformálního vzdělávání. Zabývám se hlavními vedoucími, jejich manažerskými a pedagogickými činnostmi a především formálními předpoklady pro výkon funkce, manažerským a pedagogickým vzděláním a odpovídající odbornou praxí.

Cílem závěrečné práce je vystihnout pedagogické a manažerské činnosti a analyzovat základní formální předpoklady (pedagogickou a manažerskou způsobilost) hlavních vedoucích dětských táborů pořádaných jinými organizátory, než jsou školská zařízení pro zájmové vzdělávání. Dílčími cíli jsou zde zařazení dětských táborů do systému volnočasového vzdělávání a charakteristika hlavního vedoucího jako pedagoga a manažera.

Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část vymezuje dětské tábory jako součást volnočasového vzdělávání. Pro toto zařazení je využita komparace pojmů z oblasti neformálního a zájmového vzdělávání. Dále je popsána historie pořádání dětských táborů se zaměřením na nejvýraznější mezníky. Podrobněji se zabývám právními aspekty pořádání táborů v současnosti. Hlavní úsek teoretické části je věnován funkci hlavního vedoucího, vykonávaným pedagogickým a manažerským činnostem a předpokladům pro jejich výkon.

Z teoretické části vychází výzkumné šetření zaměřené na hlavní vedoucí táborů, které jsou realizovány jiným pořadatelem než školským zařízením zájmového vzdělávání. Kvantitativní výzkum provedený technikou dotazování vychází z předpokladu, že pouze malá část hlavních vedoucích uvedených pořadatelů splňuje formální předpoklady - odpovídající pedagogické

a manažerské vzdělání a příslušnou praxi. Empirické výzkumné šetření odpovídá na otázky, jaké kvalifikační předpoklady hlavní vedoucí táborů splňují. Sledovány jsou i další aspekty práce hlavních vedoucích v souvislosti s kompetencemi pro výkon funkce. Analýza výsledků výzkumného šetření a vyplývající závěr přinášejí návrhy možného praktického využití.

2 TEORETICKÁ ČÁST

Téma dětských táborů je poměrně obtížně uchopitelné, přes množství každoročně pořádaných táborů neexistuje jednotná právní norma, která by usnadnila pořadatelům a hlavním vedoucím orientaci v problematice. Problematické je i nedostatečné množství odborné literatury, resp. literatury poskytující aktuální informace z pohledu právního, ekonomického, manažerského.

Dostupná literatura zabývající se tématem dětských táborů z pohledu hlavního vedoucího byla, až na výjimky, vydaná před více než pěti lety.

Na základě analýzy a komparace dostupné odborné literatury, dalších relevantních zdrojů, ale i vlastní dlouholeté praxe v oboru jsem v úvodních částech závěrečné práce vymezila základní pojmy související s volnočasovým vzděláváním a výchovou, včetně zařazení dětských táborů do tohoto systému. Charakteristika dětských táborů, právních aspektů jejich pořádání, stejně jako vymezení pedagogických a manažerských činností hlavních vedoucích jsou obsahem dalších kapitol závěrečné práce.

2.1 Dětský tábor v systému neformálního a zájmového vzdělávání

V současné době vnímá společnost dětské tábory jako samozřejmou součást prázdnin, možnost využití volného času. Tábor však nenabízí pouze zábavu, ale programovou náplní, přístupem, využitými formami účastníky především vychovává a také vzdělává. **Pojem *dětský tábor* nacházíme v oblasti neformálního a zájmového vzdělávání a mimoškolní výchovy, pedagogiky volného času.**

Pro zařazení dětského tábora do systému vzdělávání je nutné objasnit nejprve nadřazené pojmy. Mezi nimi je velmi tenká hranice. Volný čas a volnočasové vzdělávání, neformální a mimoškolní vzdělávání, zájmové vzdělávání a pedagogika volného času – to jsou sousloví natolik blízká a vzájemně se prolínající, že je mnozí autoři vnímají a používají ve svých publikacích jako synonyma. Určitý nesoulad vyplývá také z různých možností překladů zahraničních zdrojů. Následující pasáže závěrečné práce proto nejprve vymezují základní pojmy – neformální vzdělávání, mimoškolní výchova, zájmové vzdělávání a volný čas.

2.1.1 Neformální vzdělávání, mimoškolní výchova a zájmové vzdělávání

Neformální vzdělávání se v posledních letech stává stále častěji diskutovaným pojmem. Základním problémem, s nímž se setkáváme nejen v odborných publikacích, ale také na

seminářích a konferencích, je to, že žádná právní norma dosud tento pojem nedefinuje (na rozdíl od zájmového vzdělávání). Neformální vzdělávání je pak popisováno takto:

Neformální učení je nejčastěji definováno jako sféra takových systematických a organizovaných vzdělávacích aktivit, které se odehrávají vně oficiálních vzdělávacích institucí. MŠMT ČR používá tento pojem pro označení oficiálních vzdělávacích programů, které probíhají mimo školní prostředí. Termín se často využívá také pro specifické programy zaměřené na specifické skupiny obyvatel (vzdělávání žen, sociální práce, činnost komerčních vzdělávacích agentur). Ve svém nejširším pojetí zahrnuje tento název veškeré vzdělávací aktivity mimo školský systém, včetně vzdělávacího působení médií., Tyto činnosti se mohou realizovat samostatně případně i jako součást širších aktivit. Typickým příkladem neformálního učení je vedle většiny aktivit zájmového vzdělávání i podnikové vzdělávání. (Šerák, 2009, s. 16)

Strategie celoživotního učení ČR, schválená Usnesením vlády č. 761 ze dne 11. července 2007 říká: *Neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomosti, dovednosti*

a kompetenci, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede k získání stupně vzdělání.

(NIOV, 2007, s. 9)

Mezi odborníky, ale i v laické veřejnosti probíhají diskuse o tom, které ze způsobů vzdělávání, zda formální (obecně definováno jako vzdělávání ve školách a vzdělávacích institucích poskytujících stupeň vzdělání) či neformální, je pro rozvoj člověka a jeho další uplatnění v životě důležitější. Zatímco před několika lety bylo neformální vzdělávání považováno za jakýsi pouhý „doplněk“ a jeho význam byl podceňován, v současné době zaznívá stále silněji názor, že neformální vzdělávání je minimálně stejně hodnotné jako formální, dokonce někteří zástupci zájmového a neformálního vzdělávání (pracovníci domů dětí a mládeže, Národního institutu pro další vzdělávání) prosazují názor, že kompetence získané mimo systém klasické školy jsou trvalejší a hodnotnější.

Rozdíl mezi formální a neformální výchovou existuje a je velmi obtížné v jedné či druhé (školní či mimoškolní – volnočasové) sféře oba tyto typy výchovy skloubit, i když takové pokusy nepochybně existují. Skandinávské a východoevropské země (a tedy i my) mají pověst zemí, které považují obě oblasti výchovy za stejně důležité a vzájemně se doplňující. Formální vzdělávání a výchova jsou zaměřeny na individuální kognitivní úspěch, zatímco neformální výchova směřuje k prohlubování solidarity, kolektivního učení a získávání sociálních dovedností. Debaty o tom, která z výchov – zda formální, či neformální – je důležitější, nevedou k jednoznačné odpovědi. Zdá se, že pro úspěch v profesi i osobním životě je důležité, aby jedinec získal znalosti a dovednosti z obou zdrojů. (Hermochová, a kol., 2014, s. 20, 21)

Síla a přednost neformálního vzdělávání tkví v tom, že přirozeně podporuje rozvoj měkkých kompetencí a působí na hodnotovou orientaci a systém postojů účastníka. Naplňuje totiž základní principy tvorby postojů a hodnot, vytváří přirozené prostředí pro sociální působení, vedoucí děti a mládež jsou často pro účastníky vzorem, forma působení je přizpůsobována přímo pro děti a mládež, působení je obvykle dlouhodobé. (Havlíčková, a kol., 2015, s.22)

Autoři publikace Non – formal and Informal Education in Europe stírají dokonce i rozdíly mezi neformálním a informálním vzděláváním, když uvádějí, že základem neformálního vzdělávání jsou každodenní kontakty a zkušenosti s rodinou, přáteli, kolegy, informace ze sdělovacích prostředků a tak dále. (Clarijs a kol., 2005, s.37, vlastní překlad)

Shrneme – li stručně charakteristiky neformálního vzdělávání, pak docházíme k závěru, že zahrnuje cílené a strukturované činnosti, které probíhají ve volném čase. Mohou, ale nemusí být zakončeny udělením dokladu o absolvování. Činnosti respektují požadavek dobrovolnosti, demokracie a participace. (Hájek, a kol., 2008, s. 68)

Výchova mimo vyučování a zájmové vzdělávání jsou dalšími pojmy v oblasti volnočasového vzdělávání. Zatímco někdy je mimoškolní vzdělávání považováno za totožné s neformálním, jiní autoři ho charakterizují obdobně jako zájmové vzdělávání.

Spíše než mimoškolní vzdělávání se v odborných, zvláště starších publikacích setkáváme s pojmem mimoškolní výchova. Mimoškolní výchova je charakterizována jako výchovné působení mimo povinnou výuku, formou zájmových útvarů, školních družin a klubů, ale i výchovné působení jiných institucí – středisek volného času, domů dětí a mládeže, domovů mládeže, sdružení a dalších subjektů. Protože vymezení je nepřesné (školní družina je zařízení pro zájmové vzdělávání probíhající ve volném čase, po vyučování, avšak často ve školních třídách), používá se spíše výstižnější termín výchova mimo vyučování. Ta je svým pojetím

obsahu činností chápána takto: probíhá mimo povinné vyučování, převážně ve volném čase, mimo bezprostřední vliv rodiny, je institucionálně zajištěna. (Hájek, a kol., 2008, s. 67,68).

Výchova mimo vyučování jako specifická oblast výchovného působení plní funkci výchovně-vzdělávací, preventivní, zdravotní a sociální. Jednotlivé typy výchovných zařízení, instituce a organizace plní tyto funkce v různé míře podle svého charakteru. Prostřednictvím pestrých a zajímavých činností se děti motivují ke společensky žádoucím využívání volného času, k získávání nových vědomostí, dovedností i návyků a tím k rozvoji poznávacích procesů a celoživotnímu vzdělávání. (Pávková, a kol., 2002, s. 39,40)

Porovnáním některých v minulosti vydaných publikací a současných drojů lze zjistit, že pojmy výchova mimo vyučování a zájmové vzdělávání mají obdobné charakteristiky. Autoři knihy Pedagogika volného času uvádějí tyto instituce mimoškolní výchovy:

- školní družiny
- školní kluby
- střediska pro volný čas – domy dětí a mládeže, stanice zájmových činností
- domovy mládeže
- dětské domovy
- základní umělecké školy
- jazykové školy
- občanská sdružení
- tělovýchovné a sportovní organizace
- kulturní a osvětová zařízení
- obecně prospěšné společnosti
- církve a náboženská společenství
- komerční organizace (cestovní kanceláře, jiné podnikatelské subjekty)

Obsah výchovy mimo vyučování zahrnuje činnosti výchovně – vzdělávací, odpočinkové a rekreační, zájmové, veřejně prospěšné, sebeobslužné a také přípravu na vyučování. Zájmová činnost tvoří základní obsah nabídky zařízení pro výchovu mimo vyučování. (Pávková, a kol., 2002, s. 43-45, 51, 99)

Zájmové vzdělávání má (jako jediné) oproru přímo v právním zakotvení. Školský zákon 561/2004 Sb. v par. 111 a 112 definuje zájmové vzdělávání a základní podmínky jeho realizace: *Zájmové vzdělávání poskytuje účastníkům naplnění volného času zájmovou činností*

se zaměřením na různé oblasti. Zájmové vzdělávání se uskutečňuje ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, zejména ve střediscích volného času, školních družinách a školních klubech. Střediska volného času se dále podílejí na další péči o nadané děti, žáky a studenty a ve spolupráci se školami a dalšími institucemi rovněž na organizaci soutěží a přehlídek dětí a žáků. (Školský zákon 561/2004, Sb.)

Vyhláška o zájmovém vzdělávání pak blíže specifikuje formy zájmových činností:

- příležitostná výchovná, vzdělávací, zájmová a tematická rekreační činnost
- pravidelná výchovná, vzdělávací a zájmová činnost
- táborová činnost
- osvětová činnost včetně shromažďování a poskytování informací pro děti, žáky a studenty, popřípadě i další osoby, činnosti vedoucí k prevenci rizikového chování a výchovou k dobrovolnictví,
- individuální práce, zejména vytváření podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů,
- využití otevřené nabídky spontánních činností. (Vyhláška o zájmovém vzdělávání, 2012)

V uvedených přehledech vidíme určitou shodu především ve výčtu organizací poskytujících výchovu mimo vyučování a v organizacích zájmového vzdělávání. Rozdíl je patrný především v právním zakotvení – organizace zájmového vzdělávání jsou školskými zařízeními zapsanými v rejstříku škol a školských zařízení. Organizace výchovy mimo vyučování tuto podmínku splňovat nemusí.

Úžeji definuje zájmové vzdělávání Michal Šerák: Zájmové vzdělávání je možné nejjednodušeji vymezit jako souhrn krátkodobých i dlouhodobých forem, které umožňují edukační, tvůrčí i organizační volnočasové aktivity účastníků, směřující k saturaci jejich zájmů. Při určité modifikaci lze vycházet i z definice, která se objevila v Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice. Tato tzv. Bílá kniha prezentuje zájmové vzdělávání jako „souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických, ale i jednorázových činností a aktivit, směřujících k účelnému a efektivnímu naplnění volného času a umožňující mu získat vědomosti a dovednosti mimo organizovanou výuku. Účast v těchto aktivitách předpokládá alespoň základní sumu dovedností a vědomostí z daného oboru, přičemž podněty, s kterými je účastník konfrontován, ho podněcují k účasti na dalším rozvoji. Od výše uvedených charakteristik, které lze aplikovat na zájmové vzdělávání v celé

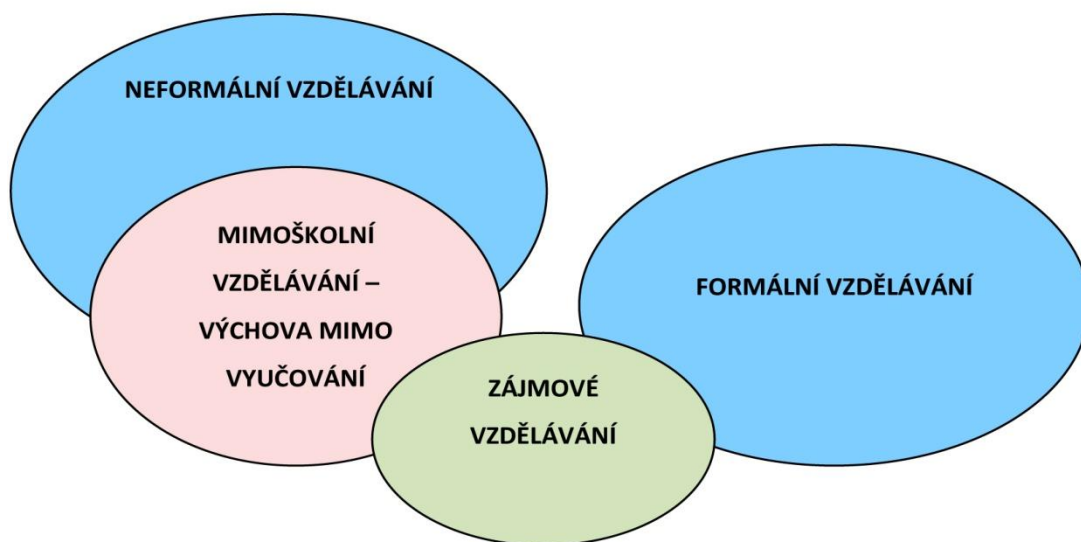
jeho šíří, se odlišuje definice uvedená v par. 111 školského zákona (561/2004, Sb.), která je primárně zaměřena na institucionalizované aktivity školských zařízení. Ta mají podle důvodové zprávy k výše uvedenému zákonu nabízet mladým lidem alternativní nabídku aktivního a společensky užitečného vyplnění volného času. Formulovaná vymezení poměrně jasně reprezentují existující divergenci mezi extenzivním chápáním pojmu, rozšířeným především ve sféře vzdělávání dospělých, a specifitějším pojetím typickým pro zájmové vzdělávání dětí a mládeže. (Šerák, 2009, s. 50-51)

Autor dále uvádí základní charakteristiky zájmového vzdělávání: zájem účastníka, volný čas, dobrovolnost, neformálnost, svoboda výběru, místní příslušnost, uspokojení potřeb, pestrost obsahu, neutilitárnost, otevřenost, aktivita, participace. O zájmovém vzdělávání se často mluví jako o výchově ve volném čase, pro volný a čas a volným časem. (Šerák, 2009, s.52, 54)

Daniela Havlíčková propojuje formální, neformální a zájmové vzdělávání v publikaci *Komptence v neformálním vzdělávání: Do širšího proudu neformálního vzdělávání zahrnujeme i tzv. zájmové vzdělávání. Činnost školských zařízení pro zájmové vzdělávání (střediska volného času, školní kluby a školní družiny) je upravena školským zákonem, tato zařízení jsou však poskytovanými službami blízka také principům neformálního vzdělávání, jak o něm dále píšeme. Zájmové vzdělávání je tedy současně řazeno do formálního školského systému a zároveň svými metodami poskytuje i neformální vzdělávání.* (Havlíčková,Žárská, 2012, s.6)

Komparací zdrojů docházíme k závěru, že definice jednotlivých forem vzdělávání je obtížná a výklad pojmů velmi nejednoznačný. V mnoha znacích se prolíná neformální a mimoškolní vzdělávání, stejně jako výchova mimo vyučování se vzděláváním zájmovým. Zároveň, s ohledem na právní normy, je propojeno vzdělávání informální a formální prostřednictvím vzdělávání zájmového.

Vztahy a určitou hierarchii mezi jednotlivými položkami můžeme vyjádřit graficky (Obrázek 1)



Obrázek 1: Vztahy mezi formami vzdělávání

2.1.2 Volný čas a pedagogika volného času

Předchozí kapitola charakterizuje mimoškolní, neformální a zájmové vzdělávání. Ve všech charakteristikách nacházíme společný znak – volný čas. Všechny uváděné aktivity probíhají ve volném čase.

Volný čas je částí lidského života mimo čas pracovní (návštěva školy a pracovní proces) a tzv. čas vázaný, který zahrnuje biofyzilogické potřeby člověka (spánek, jídlo, osobní hygienu), chod rodiny, provoz domácnosti, péči o děti, dojíždění za prací a další nutné mimopracovní povinnosti. Volný čas je dobou, kterou má po splnění těchto potřeb a povinností člověk k dispozici pro činnosti sebeurčující a sebevytvářející: odpočinek a zábavu, rozvoj zájmové sféry, zlepšení kvalifikace, účast na veřejném životě. (Hájek, a kol., 2008, s. 10)

Pro volný čas je typická dobrovolnost, nenucenost, pružný časový režim s možností volby, možnost nechat vyniknout vlastní schopnosti a zájmy. (Šerák, 2009, s.28)

Průcha popisuje volný čas jako společenský produkt vyskytující se ve společnosti na určitém stupni jejího vývoje a vyjadřující významnou společenskou hodnotu. Je to časový úsek, kdy jedinec rozhoduje svobodně o svých aktivitách, jež tvoří základ životního stylu člověka a sociálních skupin. (Průcha, 2009, 738)

Počátky výchovy ve volném čase nacházíme již v 17. století, kdy docházelo k proměnám společnosti v souvislosti se změnou životního způsobu obyvatel měst a vesnic – tehdy to však byly aktivity s jednoznačným určením pro dospělé (kluby, spolky, kulturní a turistické organizace). Později, v 19. století vznikala sdružení zaměřená na děti a mládež. V Anglii to bylo například dodnes v mezinárodním měřítku existující sdružení YMCA. Na počátku 20. století je založeno skautské hnutí iniciované severoamerickým spisovatelem E. T. Setonem a anglickým generálem R. Baden – Powellem. Přístupy k výchově ve volném čase se vyvíjely v souvislosti s rozvojem společnosti. Nemalý vliv na tuto oblast měla také politika a ideologie států. (Pávková, a kol., 2002, s.21, 22)

V druhé polovině 20. století vzniká nová pedagogická disciplína – **pedagogika volného času**. *Zabývá se pojetím a cíli, obsahem a způsoby výchovného zhodnocování volného času, organizacemi a institucemi, které tyto aktivity uskutečňují nebo pro ně vytvářejí podmínky, a koncepcemi jeho dalšího vývoje propracovávanými na základě vývoje společnosti a oboru samotného.* (Hájek, a kol., 2008, s.12)

K pedagogice volného času existuje více přístupů – někteří, zvláště zahraniční odborníci, ji vnímají v širším pojetí, které zastřešuje mimoškolní vzdělávání, etiku volného času ve smyslu účelného využívání, podporu spontánních činností. Pedagogika volného času se věnuje jednotlivým volnočasovým aktivitám a jejich metodikou, a to nejen u dětí a mládeže, ale rovněž u dospělých, seniorů a různých sociálních skupin.

Někteří autoři vymezují pedagogiku volného času úžeji, považují ji za obor výchovy a vzdělávání dětí a mládeže v období mimo vyučování. Pak bývá definována jako přímé cílevědomé působení zaměřené na hodnotné využívání volného času a jako nepřímé výchovné působení při vytváření vhodných podmínek ke smysluplnému využívání volného času.

Současnou pedagogiku volného času lze členit na několik oblastí:

- věda o volném čase (sociologie volného času, psychologie volného času, filozofie volného času)
- pedagogika volného času (výchova, participace, animace, poradenství, hra, pedagogika zážitku)

- didaktika volného času (metodiky zájmových činností)
- management volného času
- metodologie a výzkum pedagogiky volného času

Výchova ve volném čase se uskutečňuje prostřednictvím činností a aktivit nejrůznějšího charakteru: odpočinkových, rekreačních, zábavných, společenských, zájmových činností, dále vzděláváním a sebevzděláváním, pracovními činnostmi sebeobslužného charakteru a aktivit veřejně prospěšných. Uvedené činnosti probíhají buď pravidelně, nebo příležitostně. (Průcha, 2009, s.738,740)

2.2 Dětské tábory v minulosti a současnosti

V úvodních částech závěrečné práce jsou uvedeny formy výchovy a vzdělávání ve volném čase, v mimoškolních činnostech. Jednou z možných forem výchovného působení na děti a mládež je i pobyt na táboře. Vznik a vývoj táborové činnosti velmi úzce souvisí s rozvojem volnočasových aktivit. Jak je přesněji popsáno později, táborové pobyty v některých případech předcházely vzniku trvalých volnočasových uskupení. Mnozí účastníci po zkušenostech z táborového pobytu projeví zájem o celoroční činnost ve skupině vrstevníků. Tak vznikly i první zájmové organizace.

2.2.1 Historie pořádání dětských táborů

Historie táborů pro děti a mládež souvisí s vývojem využívání volného času a se vznikem volnočasových zájmových organizací. Tradice pořádání prázdninových táborů na našem území, stejně jako první zájmové organizace, byly ovlivněny mládežnickými svazy a hnutími v zahraničí.

Výrazným mezníkem ve využívání volného času, který ovlivnil mnoho dalších generací, byl vznik skautského hnutí – toto dnes celosvětové hnutí bylo založeno v roce 1907 v Anglii. Jeho zakladatel Robert Baden-Powell uspořádal v roce 1907 první tábor pro chlapce s přitažlivou programovou náplní: praktickými činnostmi podporujícími zručnost, inteligenci a dovednosti doplněné hrami. Podporoval v účastnících smysl pro povinnost a disciplínu, úctu k hodnotám. Další významnou osobností spojenou se skautingem je Ernest Thompson Seton, tvůrce hnutí woodcraft inspirovaného vztahem k přírodě a „lesní moudrostí“. Na základě prvotních úspěchů vzniká později organizace, která znamenala svými výchovnými metodami převrat v mimoškolní výchově a ovlivnila způsoby trávení volného času v celém světě.

Přestože se zakladatelé původního sdružení později názorově rozešli, skautské hnutí získalo mnoho příznivců a v současné době existuje skautské hnutí v 216 státech světa. (Skaut. cz, 2015)

Jako významného pořadatele táborů musíme uvést sdružení YMCA - Křesťanské sdružení mladých lidí (Young Men's Christian Association), nejstarší, největší a nejrozšířenější mládežnickou organizaci na světě. Založena byla v roce 1844 v Anglii s cílem pomoci mladým lidem v měnící se společnosti. YMCA je nyní organizací s největší základnou, která čítá 58 miliónů členů ze 119 zemí světa. Je nejvýznamnějším pořadatelem táborů v USA. (YMCA, 2013)

V malém historickém přehledu nelze opomenout legendu mezi mládežnickými tábory – Artěk. Tábor vznikl na poloostrově Krym v roce 1925, původně jako zařízení pro děti s tuberkulózou. V době existence Sovětského svazu, v roce 1958 se stal Mezinárodním dětským centrem, tedy mezinárodním pionýrským táborem a také „výkladní skříní socializmu“. Z původního skromného zařízení pro 80 dětí se stalo největší prázdninové zařízení - v době největšího rozkvětu se zde vystřídalo až 20 tisíc pionýrů ročně. Ne každému se však sen prožít prázdniny na pobřeží Černého moře vyplnil. Dostali se sem jen „ti nejvzornější“. Artěk navštěvovaly děti z celého světa (za dobu jeho fungování prošlo táborem více než 300 tisíc dětí, z toho 13 tisíc ze zahraničí). Po pádu komunistického režimu přestalo zařízení sloužit svému účelu a v současné době, i přes podporu ukrajinské vlády a změnu účelu na rekreační středisko, jeho větší část chátrá. (История Артека, 2012)

Tábory na území České republiky se pořádají více než 100 let. První tábor, pořádaný významnou osobností českého skautingu A. B. Svojsíkem, se konal v roce 1912 v Lipnici u Humpolce. Antonín Benjmin Svojsík, středoškolský profesor, se v roce 1911 inspiroval při pobytu v Británii tamním skautským hnutím. Po návratu propojil myšlenky obou zakladatelů (Baden – Powella a Setona) skautingu a již následujícího roku vydal publikaci Základy junáctví a Český skaut. Od roku 1912 jsou pak pravidelně každoročně pořádány letní tábory, nejprve chlapecké, od roku 1915 i dívčí. Největší rozmach zaznamenalo hnutí v období První republiky. Od roku 1940 byly hnutí i veškerá táborová činnost zakázány, a to v podstatě (kromě let 1945 – 1948 a 1968 – 1970) až do roku 1989. Po roce 1970 je začleněn do Pionýrské organizace Socialistického svazu mládeže, která řídí jeho členskou základnu. (Skauting, 2015)

Po roce 1970 jsou pořádány dětské tábory, které nesou přívlastek pionýrské. Do jaké míry je náplní jejich programu tehdejší komunistická ideologie, záleží spíše na vedoucích tábora, než na provozovateli. Ač na prvním místě mezi výchovně – vzdělávacími cíli stálo vždy vedení dětí ke správnému uvědomění, mnoho táborů navazovalo svým programem spíše na tradice související s pobytem v přírodě, rozvojem samostatnosti a zručnosti, podporující kamarádství a týmovou práci. Většina pamětníků z řad vedoucích i účastníků táborů vzpomíná spíše na prožitá dobrodružství a dlouhotrvající přátelství, než na nástupy v pionýrských krojích.

Děti zaměstnanců státních podniků a organizací se účastnily táborů pořádaných závodními organizacemi ROH. Jako vedoucí na tyto tábory jezdili buď přímo zaměstnanci podniku nebo studenti pedagogických škol, kteří zde získali povinnosť pedagogickou praxi. Tyto tábory měly velkou výhodu v bohatém materiálním zabezpečení, které ji pořádající podnik mohl poskytnout.

Dalšími organizátory pionýrských táborů byly domy pionýrů a mládeže (dnešní domy dětí a mládeže), které celoročně vedly děti formou zájmových kroužků a tábory byly vyvrcholením celoroční činnosti. Tábory těchto pořadatelů byly vedené profesionálními pedagogy.

Táborovou činnost měly ve svém programu také pionýrské skupiny, které celoročně zajišťovaly zájmovou činnost přímo v základních školách. Účastníky tábora byly tedy děti jedné základní školy.

Kromě těchto režimem podporovaných táborů existovaly i tábory „nelegální“ – mezi nimi především tzv. chaloupky. Šlo o ilegální salesiánské tábory, jejichž název měl krycí charakter. „Jedu na chalupu, na chaloupku“, v té době bylo běžné sdělení – většina obyvatel měst v době totality měla své rekreační domky. Slovo chaloupky označuje v českém salesiánském prostředí specifické hnutí letních křesťanských táborů, které se začalo rozvíjet v období totality v naší republice, a to zejména v 70. a 80. letech. Typickým znakem chaloupek byl výchovně a katecheticky zaměřený program v malém společenství dětí a vedoucích. Původní počet 20 -30 účastníků jedné „prázdninové kolonie“ byl z důvodu utajení postupně snížen na 12 – 15. *Chaloupky nebyly jen prázdninové pobyty, kde by šlo o zabavení dětí, ale zajímavé je, že byly dělány s jasným pedagogickým a katechetickým záměrem. A to i přes to, že to bylo často děláno spontánně a nerefrektovaně. Až dnes, při zpětném pohledu, si to můžeme uvědomit. Všem, kdo nějak vytvářeli chaloupkové dílo, šlo o to, aby se s těmi, které měli na starost, skamarádili, přiblížili se k nim a díky tomuto vztahu je mohli poznat, vychovávat a vést k Bohu.* (Vracovský, 2002, s. 11, 113)

Po roce 1989 nastal, se zrušením dosavadních pořádajících organizací, mírný útlum táborových aktivit. Vzhledem k mnohaleté tradici a zájmu rodičů však brzy počet táborů opět vzrostl – zpočátku v tradici pokračují domy dětí a mládeže a organizace Pionýr (nyní už bez politického vlivu, stále však s velkým počtem členů). Na tradiční hodnoty navazuje obnovené skautské hnutí. Postupně přibývají další pořadatelské subjekty.

2.3 Charakteristika současného dětského tábora

Táboření a tábornictví – to jsou jedny z prostředků k prožití volných chvil plně a opravdově, účinná možnost přiblížit se k tajuplnosti života v přírodě, ale i k lidem a sobě samému. Jedno z posledních velkých dobrodružství dneška. (Bezhleba, 2012 s. 3)

Pojem dětský tábor je stále, již celá desetiletí, vžitý. To, že se každoročně zúčastní desítky tisíc dětí z ČR této formy prázdninové aktivity, považujeme za samozřejmé. Dětský tábor, táborová činnost, to jsou výrazy nacházející se v publikacích zabývajících se pedagogikou volného času, neformálním a zájmovým vzděláváním. Je popisován jako forma prázdninové, výchovné a zotavovací činnosti, která nabízí aktivní prožití volného času, umožňuje spojení s přírodou, život v kolektivu vrstevníků, prožití romantiky, získání nových poznatků, zážitků a přátel. (Bezhleba, 2012 s. 34)

Pořádá – li tábor dům dětí a mládež, středisko volného času, pak je základní definice stanovena Vyhláškou o zájmovém vzdělávání, která říká, že jde o organizovanou činnost s dětmi, mládeží, případně s rodiči a dětmi. Ta je provozovaná obvykle v době prázdnin, mimo sídlo střediska volného času. Tábor může být zaměřen rekreačně, může mít formu odborného soustředění se vzdělávacím charakterem, završující celoroční práci zájmového útvaru. (Vyhláška o zájmovém vzdělávání, 2012)

2.3.1 Právní aspekty pořádání dětského tábora

Neexistuje právní předpis, který by pořadatelům poskytoval alespoň základní jednotný rámec. Naopak pořadatelé táborů jsou povinni opírat se o asi 50 právních předpisů, jež se k akcím vztahují. MŠMT se k pořádání táborů vyjadřuje následovně: *Náš právní řád neomezuje pořádání táborů. Podle poznatků MŠMT je většina táborů na dobré úrovni a o jejich účastníky je odpovídajícím způsobem postaráno. Nelze zde proto uvádět doporučení, která organizace dělá lepší či méně povedené tábory. Doporučujeme však vzít v úvahu, že mnohaleté zkušenosti a odborná připravenost pracovníků domů dětí a mládeže vytváří reálné*

předpoklady pro kvalitní tábory. Rovněž tak mnohá občanská sdružení, s letitou tradicí a kolektivy zkušených a proškolených vedoucích pořádají tábory na velmi dobré úrovni. (MŠMT, 2009)

Za zajímavý lze považovat fakt, že uvedené prohlášení uvažuje pouze o úzké skupině pořadatelů. Tábor však může pořádat na základě Živnostenského zákona 455/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů kdokoli, kdo splňuje požadavky pro výkon volných živností. Obsahovou částí volné živnosti vedené pod č. 72 jako Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů a školení včetně lektorské činnosti je kromě již uvedených činností také výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do rejstříku škol a školských zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně. (Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, Příloha č. 4)

Pořadatelem tábora tak může být občanské sdružení, zaměstnavatelská či odborová organizace, cestovní kancelář, agentura, jakákoliv fyzická či právnická osoba, nikoliv jen střediska volného času, domy dětí a mládeže a občanská sdružení.

Tábory jsou v současnosti považovány za dětské zotavovací akce a jejich pořádání upravují následující právní předpisy:

Zákon č. 258/ 2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, stanovuje povinnosti pořadatele a podmínky účasti dětí a fyzických osob činných na akci a říká, že zotavovací akcí je organizovaný pobyt 30 a více dětí ve věku do 15 let na dobu delší než 5 dnů, jehož účelem je posílit zdraví dětí, zvýšit jejich tělesnou zdatnost, popřípadě i získat specifické znalosti nebo dovednosti. (Zákon o ochraně veřejného zdraví, 2000)

Konkrétní podmínky pro pořádání dětských zotavovacích akcí, jako jsou prostorové předpoklady, nároky na ubytování, vybavení a úklid, způsoby zásobování pitnou vodou, stravování, režim dne, nakládání s odpady, jsou vymezeny zvláštní Vyhláškou č. 106/2001 Sb. (Vyhláška o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti, 2001)

2.3.2 Povinnosti provozovatele a pořadatele tábora

Provozovatel tábora je majitel tábořiště či rekreačního zařízení, v němž se táborový pobyt koná. Může, ale nemusí být zároveň pořadatelem.

Provozovatel je povinen zajistit:

- prostor pro pořádání tábora na základě zákona o ochraně veřejného zdraví 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, par. 8 – 12
- provozní řád budovy a areálu, vyvěsit ho na viditelném, volně přístupném místě
- seznámit s provozním řádem pořadatele
- požární poplachové směrnice a evakuační plán – vyvěsit na viditelném místě, seznámit s ním pořadatele
- zajistit zdroj pitné vody, rozbor vody v případě, že není zajištěna napojením na vodovodní řad
- zajistit nakládání s odpady dle příslušných právních norem

Pořadatel tábora zajistí:

- jeden měsíc před zahájením akce nahlásí písemně krajské hygienické stanici příslušné místu konání akce: termín a místo konání, počet účastníků (dětí a personálu), způsob zabezpečení pitnou vodou, způsob zajištění stravování); v případě, že zdrojem pitné vody není veřejný vodovod, je součástí ohlášky i rozbor pitné vody
- proškolení BOZP u pověřených osob jednotlivých turnusů (jednotlivých táborů, má – li každý jiného hlavního vedoucího) – písemný záznam s podpisy proškolených
- uzavření smluv s pracovníky, na základě kterých budou práci vykonávat
- zdravotníka s odpovídajícím vzděláním, vybavení lékárničky
- oznámení konání akce dětskému lékaři v místě konání
- nakládání s dokumentací dle příslušných právních předpisů

(Burda, a další, 2008, s. 7,8)

2.3.3 Pracovníci tábora

- **Hlavní vedoucí dětského tábora**

V čele každého dětského tábora stojí hlavní vedoucí. Je to osoba pověřená provozovatelem tábora k jeho vedení. Provozovatel uzavírá s hlavním vedoucím pracovní smlouvu či jiný zákonný typ smlouvy podle zákoníku práce, případně, u osob pověřených činnostmi, smlouvu podle občanského zákoníku. V úvahu přichází i varianta, kdy hlavní vedoucí = provozovatel. (Beroušek, 2005, s.14)

Vzhledem k tématu a cíli závěrečné práce se funkci hlavního vedoucího věnuje podrobně samostatná kapitola.

V knize Tábory a další zotavovací akce (2008) popisuje Burda a kol. činnosti jednotlivých táborových pracovníků:

- **Zástupce hlavního vedoucího**

Musí být starší 18 let, mít schopnost sestavit a vést pracovní tým. Požadovány jsou praktické i teoretické znalosti práce s dětmi, praxe na táborech. Zástupce hlavního vedoucího se v průběhu tábora podílí s hlavním vedoucím na vedení celého tábora. V nepřítomnosti hlavního vedoucího tábora přebírá jeho pravomoci, povinnosti a odpovědnost.

- **Hospodář tábora**

Je odpovědný za nakládání s finančními prostředky a inventářem tábora, musí být starší 18 let, musí mít odborné předpoklady, musí být bezúhonný, musí mít organizační schopnosti. Má právo spolu s hlavním vedoucím tábora disponovat se svěřenými finančními prostředky pro provoz tábora. Je povinen znát a dodržovat hospodářské a finanční zásady pořadatele a obecně závazné předpisy a řídí se pokyny hlavního vedoucího tábora.

- **Zdravotník**

Účast na táboře je povinná. Musí být dosažitelný 24 hodin denně po celou dobu konání tábora. Funkci zdravotníka tábora může vykonávat fyzická osoba, která splňuje alespoň jednu z podmínek: má alespoň úplné střední odborné vzdělání v oborech všeobecná sestra, dětská sestra, nebo porodní asistentka, absolvovala kurs první pomoci se zaměřením na zdravotnickou činnost na táboře, je studentem lékařství po absolvování třetího ročníku. Zdravotník má právo účastnit se přípravy programu a vyžadovat, aby fyzická zátěž dětí byla úměrná jejich věku, účastnit se sestavování jídelníčku a vyžadovat, aby skladba stravy byla úměrná zdravotnímu stavu, věku a zátěži dětí. Je oprávněn požadovat od provozovatele tábora a od hlavního vedoucího tábora všechna opatření k řádnému zabezpečení zdravotní stránky tábora ve smyslu příslušných předpisů.

- **Oddílový vedoucí**

Musí být starší 18 let, musí mít osobní a odborné předpoklady pro práci s dětmi. Podle pokynů hlavního vedoucího tábora pracuje samostatně se svěřenou skupinou dětí, řídit přiděleného praktikanta. Účastní se porad vedení tábora, Má právo vznášet náměty a připomínky k chodu tábora.

- **Praktikant**

Nevykonává v táboře samostatnou práci, ale pracuje pod dohledem a na odpovědnost vedoucího dětí, ke kterému je přidělen. Smyslem jejich přijetí na tábor je hlavně výchova

budoucích vedoucích dětí. Minimálním věkem praktikanta je 15 let. Praktikant má právo účastnit se na programu tábora a podílet se na jeho přípravě, je povinen zachovávat táborový řád a aktivně plnit všechny úkoly, které mu přidělí vedení tábora nebo oddílový vedoucí.

- **Vedoucí kuchyně**

Musí mít odborné znalosti o řádné a zdravé přípravě potravy ve společném stravování, znát hygienické směrnice pro stravování v táborech, je povinen si průběžně doplňovat a dodržovat znalosti nutných k ochraně veřejného zdraví při výkonu činnosti epidemiologicky závažné podle prováděcího předpisu. Má právo požadovat řádné zásobování od hospodáře, požadovat od provozovatele tábora řádné vybavení kuchyně a zabezpečení řádných hygienických podmínek pro přípravu stravy, požadovat od vedoucích zajištění kázně v jídelně, a personální obsazení "služby v kuchyni" v případě, že se děti podílejí na přípravě stravy. (Burda, a kol, 2008, s.15-21)

Toto rozdělení funkcí na táboře je pouze doporučené a kromě nároků na zdravotníka není podloženo právním předpisem. Většina pořadatelů vytváří vlastní metodický pokyn, v němž stanovuje personální obsazení jím pořádaných táborů včetně práv a povinností jednotlivých pracovníků.

2.4 Hlavní vedoucí dětského tábora

V čele každého tábora stojí hlavní vedoucí. Funkci získává pověřením pořadatele, v případě, že je pořadatelem provozovatel, pak přímo od něj. Může se stát, že osoba pořadatele je zároveň hlavním vedoucím, a to tehdy, když tábor pořádá fyzická osoba, podnikatel. Přijetím pověření k výkonu funkce přijímá hlavní vedoucí veškerou zodpovědnost za přípravu, průběh a ukončovací činnosti tábora.

2.4.1 Podmínky výkonu funkce hlavního vedoucího

„Hlavní vedoucí odpovídá a může za všechno a navíc pracuje 25 hodin denně, i přes oběd“, uvádí jako motto publikace Hlavní vedoucí dětského tábora její autor Bohumír Bezchleba. Kniha je jednou z mála, které se v uceleném a výstižném formátu věnují tématu dětských táborů. V úvodních částech se věnuje obecným podmínkám pro výkon funkce hlavního vedoucího:

- věk nad 18 let (někteří pořadatelé vyžadují alespoň 21 let – např. YMCA)
- právní způsobilost, bezúhonnost
- zdravotní způsobilost pro práci s dětmi

- schopnost sestavit a vést pracovní tým
- praktické a teoretické znalosti práce s dětmi
- táborová praxe
- absolvování akreditovaného kurzu – odvědčení pro výkon funkce hlavního vedoucího
- schopnost emaptie, asertivního jednání

Dále uvádí práva hlavního vedoucího:

- požadovat od provozovatele táborové základny veškerou potřebnou dokumentaci
- podílet se na výběru vedoucích a ostatních pracovníků tábora
- odmítnout osobu, která není dle jeho názoru způsobilá po stránce zdravotní, psychické či morální práci vykonávat
- podílet se na výchovně – vzdělávacím programu
- spolu s hospodářem disponovat finančními prostředky, kontrolovat hospodaření s nimi
- trestat a případně i vyloučit z tábora osoby (účastníky i pracovníky), které vážně narušují táborový řád nebo neplní své povinnosti
- žádat po provozovateli tábora vytvoření podmínek pro chod tábora

(Bezchleba, 2012, s.5,6)

2.4.2 Povinnosti hlavního vedoucího

- seznámit se včas s místem a vybavením tábora
- připravit program tábora
- organizovat chod tábora, řídit všechny vedoucí a pracovníky v táboře, vést tým
- znát všechny právní a jiné předpisy pro výkon své funkce
- dodržovat předpisy a kontrolovat jejich dodržování všemi pracovníky tábora
- jednat jménem pořadatele a provozovatele se složkami státní správy
- kontrolovat zajištění zdravotní péče
- kontrolovat hospodaření tábora
- dohlížet na chod programu a výchovné práce
- dohlížet na činnosti vedoucích a dětí, na dodržování pořádku a kázně
- zajistit bezpečnost všech účastníků
- zabezpečit řádné vedení potřebné dokumentace
- ohlásit pořadateli tábora veškeré závažné události, úrazy, onemocnění (Bezchleba, 2012, s.5,6)

Přes obsáhlý a podrobný výčet povinností hlavního vedoucího je nutno doplnit ještě několik dalších činností, které nesmí být opomenuty. Je to povinnost proškolit v oblasti dodržování BOZP a hygienických předpisů všechny pracovníky tábora a dohlédnout, aby oddíloví vedoucí dále proškolili prokazatelným způsobem všechny účastníky. Po skončení tábora je povinen zkontrolovat (případně provést) vyúčtování a předat ho pořadateli zároveň s ostatní dokumentací tábora a závěrečným hodnocením.

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že na hlavního vedoucího jsou kladeny vysoké nároky a zvládnutí všech povinností vyžaduje celou škálu osobnostních předpokladů. Hlavní vedoucí je pedagogem i manažerem.

Následující části závěrečné práce se věnují předpokladům pro výkon funkce, motivaci hlavních vedoucích, konkrétním pedagogickým a manažerským činnostem, vzdělání a praxi.

2.4.3 Předpoklady pro výkon funkce hlavního vedoucího

Práce na dětském táboře je v mnoha ohledech odlišná od jiných funkcí. Většinou je tato prázdninová činnost veřejností chápána jako čas příjemných zážitků v partě dobrých kamarádů, v přírodě. Mnozí si ani neuvědomují, jak náročná a zodpovědná tato činnost je. Každoročně vyrážejí stovky nadšenců, často i dobrovolníků bez nároku na finanční odměnu, zato však s plnou váhou zodpovědností, aby dětem umožnily prožít táborové dobrodružství.

Z přehledu povinností uvedených v předchozí kapitole je zřejmé, že hlavní vedoucí musí splňovat celou škálu předpokladů. Musí mít kladný vztah nejen k práci s dětmi, ale i k vedení týmu. U obou skupin má mít přiměřené sebevědomí, spojené však přiměřeným pocitem strachu. Měl by být dobrým metodikem pro oddílové vedoucí a praktikanty. Nepostradatelný je smysl pro pečlivost a zodpovědnost, stejně jako smysl pro humor a umění zvládat stres. V osobě hlavního vedoucího by se měla spojovat přirozená autorita se znalostmi, dovednostmi a inteligencí – toto spojení umožní dětem vlastní realizaci mimo domov, rodinu a školu, s novými kamarády z řad dětí, ale i dospělých, v přírodě, k rozvoji osobnosti. Hlavní vedoucí by měl mít na paměti několik **doporučení, která vycházejí z mnohaleté praxe a zkušeností:**

- hlavní vedoucí nevede pouze dětské účastníky akce, vede i skupinu dospělých – oddílových vedoucích, praktikantů a provozních pracovníků tábora
- je nutná pravidelná kontrola a následná pochvala, či upozornění na chyby – hodnocení by se mělo stát pravidelnou součástí programu
- důslednost je základním předpokladem autority

- je nutné znát a sledovat vztahy mezi pracovníky a dětmi a v obou skupinách podporovat týmovou práci
- po celou dobu tábora je potřeba vytvářet příjemnou atmosféru, vést oddílové vedoucí k tomu, aby vnímali pocity a myšlení dětí a snažili se je nadchnout pravšechny činnosti
- oddíloví vedoucí a praktikanti se mají podílet na přípravě programu a organizování činností, touto spoluúčastí získávají pocit zodpovědnosti a možnosti seberealizace
- program musí být připraven tak, aby zaujal děti i dospělé, aby rozvíjel dobré vlastnosti a potlačoval špatné
- každá činnost musí být dostatečně přesně vysvětlena a po ukončení také vyhodnocena
- osobnost vedoucího je hlavním činitelem ve výchovném procesu (Bezchleba, 2012, s.6,7)

Motivace

Shrňme – li podmínky pro výkon funkce hlavního vedoucího, povinnosti a další předpoklady, docházíme k závěru, že hlavní vedoucí je po dobu přípravy a realizace tábora pedagogem a manažerem v plném rozsahu činností. Přes náročnost a zodpovědnost funkce jsou hlavními vedoucími velmi často lidé, kteří neočekávají finanční ohodnocení, ale jsou motivováni zcela jinak. Na kurzech pro hlavní vedoucí, jichž jsem lektorkou, zaznívají tyto **příklady motivace:**

- smysluplná práce s dětmi, být vzorem
- nostalgie, „návrat do dětských let“, citový vztah k místu tábora
- parta přátel
- pobyt v přírodě, možnost hrát hry a soutěžit
- získání potřebné praxe při studiu
- získání nových přátel, zážitků
- možnost osobního rozvoje

Samozřejmě existuje i skupina hlavních vedoucích, kteří vykonávají funkci v rámci svého zaměstnání – jsou to pracovníci školských zařízení pro zájmové vzdělávání a také pracovníci „neškolských“ organizací a firem, které pořádají podnikové tábory a jako vedoucí na tyto akce vysílají své zaměstnance.

Možnost výdělků bývá uváděna jako motivační faktor u táborů pořádaných ryze komerčními subjekty, např. cestovními kancelářemi, dětskými agenturami. Zde bývá finanční ohodnocení pracovníků vyšší, odpovídající náročnosti činností a míře zodpovědností.

2.5 Hlavní vedoucí – pedagog volného času

Z dříve popsaných povinností, předpokladů a doporučení vyplývá, že hlavní vedoucí dětského tábora je po dobu tábora pedagogem. Dětský tábor byl v předchozích kapitolách zařazen do oblasti neformálního a zájmového vzdělávání, do výchovy mimo vyučování a ve volném čase.

Pro utvrzení, že hlavní vedoucí jsou výkonem činností pedagogové volného času, uvádím další specifika dětského tábora.

2.5.1 Pedagogické cíle na dětském táboře.

Tábor by měl rozvíjet dětskou osobnost, přinášet nejen zážitky, ale i nové znalosti a zkušenosti. Na správném táboře se dítě naučí řešit problémy bez opory rodičů, Kromě samostatnosti získává potřebnou sebedůvěru a odvalu vyjadřovat svoje názory. Získá celou řadu vlastností, které uplatní ve škole i v běžném životě. Správný tábor formuje dětské hodnoty a životní postoje. Je přínosný v mnoha oblastech. Základními cíli výchovně vzdělávacího programu by mělo být:

- získávání, zdokonalování, upevňování a rozšiřování vědomostí (dítě se něco dozvídá, učí se novému – obsahově i teoreticky)
- získávání a zdokonalování dovedností - vědomostí uplatněných v praxi
- přetváření dovedností na návyky, zautomatizování dovedností (Bezchleba, 2012 s. 34)

2.5.2 Pedagogické postupy využívané při realizaci táborového programu

Tábor je významnou formou prázdninové výchovné a zotavovací činnosti, která nabízí aktivní využití volného času, umožňuje spojení s přírodou, život v kolektivu, prožití romantiky, získání nových přátel, poznatků, zážitků a zkušeností. Smyslem tábora je zrušit školou vnucený rytmus a nabídnout aktivity s co největším prostorem pro spontánní činnost, fantazii a hru. Příklady forem a metod využívaných v táborovém programu:

- výchova v přírodě – tradiční a historické východisko pro pobyt v přírodě a aktivity s ním spojené, se zaměřením na tábornické dovednosti, poznávání a ochranu přírody, turistiku v různých formách, sport
- výchova dobrodružstvím, výchova výzvou – v rovině subjektivního rizika či nebezpečí
- zážitková pedagogika – získání zkušenosti vlastním prožitkem (v okamžiku přítomné aktivity) či zážitkem (využití prožitků z minulosti, vzpomínek)

- sociálně výchovná činnost - v každém kontaktu s účastníky, v každém okamžiku konání tábora
- vytvoření příznivého sociálního klimatu (nutnost sociálních, komunikativních a organizačních dovedností vedoucích tábora)
- podpora týmové práce
- výchova a vzdělávání hrou (Bezchleba, 2012, s. 34 - 43)

Zařadit většinu hlavních vedoucích, stejně jako ostatní táborové vedoucí, do systému výchovy a vzdělávání je velmi obtížné. Ačkoli se hlavní vedoucí sami cítí být pedagogy volného času, nesplňují ve většině případů podmínky tohoto zařazení. Do kategorie pedagogů můžeme zahrnout dle Zákona o pedagogických pracovnících č.563/2004 Sb. pouze osoby splňující tyto podmínky: *Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.*

Přímou pedagogickou činnost vykonává

- a) učitel,
- b) pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- c) vychovatel,
- d) speciální pedagog,
- e) psycholog,
- f) pedagog volného času,
- g) asistent pedagoga,
- h) trenér,
- i) metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně
- j) vedoucí pedagogický pracovník. (Zákon o pedagogických pracovnících 563/2004 Sb.)

Podmínky výše uvedené splňují pouze ti vedoucí, kteří jsou zároveň v zaměstnaneckém poměru ve školském zařízení či škole zapsané ve školském rejstříku. Většina hlavních vedoucích však po celý rok vykonává jiné zaměstnání, podniká, věnuje se zcela jinému oboru. Pedagogem se stává pouze po dobu konání tábora.

Hlavního vedoucího můžeme nazývat pedagogem na základě výčtu jeho činností, budeme-li vycházet z původu slova „pedagog“ : *Pedagog – z lat. pedagogus, řec.paidagogos – vychovatel, opatrovník dětí: paidós = dítě, agó = vedu* (Rejzek, 2015 s. 504)

V literatuře se setkáváme s dalšími možnostmi kategorizace pracovníků v oblasti volného času a zájmového vzdělávání, z nichž nejbližší se náplní činností táborového vedoucího blíží tyto:

Lektor – organizuje výukový proces, organizuje vzdělávací akci, předává informace, napomáhá osvojování znalostí a dovedností, zajišťuje zpětnou vazbu, samozřejmostí by měla být znalost vhodných metod, forem, pomůcek a schopnost jejich aplikace

Instruktor – uplatňuje se v odborné přípravě a při nácviku konkrétních postupů, pojem se používá i v rámci outdoorových aktivit

Animátor – nabízí pozitivní motivaci, předkládá kvalitní a alternativní možnosti seberealizace a prožití volného času (Šerák, 2009, s.124, 125)

2.5.3 Kvalifikační požadavky pro výkon funkce hlavního vedoucího - pedagoga

Protože pořadatelem dětského tábora může být v České republice „téměř kdokoliv“, nejsou stanoveny žádné kvalifikační předpoklady a požadované kompetence pro výkon této funkce. Záleží pouze na tom, kdo je pořadatelem tábora a jaké požadavky na kvalifikaci a odborné kompetence hlavního vedoucího klade.

a) Pořadatelem tábora je školské zařízení pro zájmové vzdělávání zapsané v rejstříku škol a školských zařízení:

- Hlavní vedoucí je pedagog volného času v zaměstnaneckém poměru – pedagogickou kvalifikaci získá:
 - vysokoškolským vzděláním pedagogického směru
 - vysokoškolským vzděláním nepedagogického směru + studiem pedagogiky
 - vyšším odborným vzděláním pedagogického směru
 - vyšším odborným vzděláním nepedagogického směru + studiem pedagogiky
 - středním vzděláním s maturitní zkouškou pedagogického směru

- středním vzděláním s maturitní zkouškou nepedagogického směru + studiem pedagogiky

Studiem pedagogiky se rozumí vzdělání získané studiem ve vzdělávacím programu akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a uskutečňovaném vysokou školou nebo zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (Zákon o pedagogických pracovnících, 2015)

Přestože hlavní vedoucí splňují kvalifikační předpoklady výše uvedené, někteří pořadatelé z řad školských zařízení vyžadují i absolvování akreditovaného kurzu hlavních vedoucích, a to především z toho důvodu, že obsahovou náplní kurzu je kromě pedagogiky i management.

(Obsahová náplň kurzu hlavních vedoucích a profil absolventa jsou popsány v kapitole 1.6.2, Kvalifikační předpoklady pro výkon manažerských činností HV.)

- Hlavní vedoucí je pedagog volného času vykonávající dílčí pedagogickou činnost (maximálně 20 hodin týdně) a pracuje na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti (tzv. „externista“) – kvalifikaci získá:
 - vzděláním jako pedagog v zaměstnaneckém poměru (viz výše)
 - středním vzděláním s výučním listem + studiem pedagogiky
 - absolvováním akreditovaného kurzu hlavních vedoucích

b) Pořadatelem tábora je nestátní nezisková organizace, která čerpá dotace MŠMT

Hlavní vedoucí tohoto pořadatele musí splňovat kvalifikační podmínku stanovenou ministerstvem: *Poskytnutí dotace nestátním neziskovým organizacím na tábory je podmíněno splněním kvalifikačního požadavku - hlavní vedoucí dětských táborů musí být držitelem osvědčení o absolvování základního vzdělávacího kurzu nebo profesní kvalifikace Hlavní vedoucí zotavovacích akcí dětí a mládeže dle zákona č. 179/2006 Sb., zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů. Odbornou přípravu hlavních vedoucích dětských táborů pořádají a osvědčení udělují organizace, které pro tuto odbornou přípravu obdrží certifikát od MŠMT. (MŠMT, 2012)*

c) Pořadatelem je sdružení, společnost, odborová zaměstnanecká organizace, podnikatelský subjekt – fyzická či právnická osoba

Kvalifikace hlavních vedoucích není žádným předpisem stanovena, někteří pořadatelé (např. YMCA) vyžaduje, aby hlavní vedoucí jejich táborů absolvovali akreditovaný kurz hlavních vedoucích.

Pořádá – li se tábor jako forma mimoškolní výchovy a vzdělávání na základě živnostenského oprávnění, pak není po pracovnících tábora jakákoliv kvalifikace požadována.

Standard studia pedagogiky k získání kvalifikace pedagoga volného času, který vykonává dílčí přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání:

Cíle studia pedagogiky: Absolvent získá znalosti a dovednosti v oblasti pedagogiky a psychologie, které podmiňují výkon činnosti pedagoga volného času vykonávajícího dílčí přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání.

Kritéria výběru účastníků: Studium je určeno pedagogickým pracovníkům, kteří získali minimálně střední vzdělání s výučním listem získané ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání.

Hodinová dotace: nejméně 40 vyučovacích hodin

Ukončení studia: Studium se ukončuje obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

Obsah studia:

1. Základy pedagogiky pro pedagogy volného času:

Pedagogický proces. Didaktika pedagogiky volného času. Příprava (stanovení cílů, metod, forem, výběr aktivit a technik), fáze vzdělávacího procesu (motivace, seznámení s novými poznatky, fixace, zhodnocení), příprava zájmové činnosti (výukové jednotky) v návaznosti na školní vzdělávací program a její realizace – (zadávání instrukcí, rizika při práci pedagoga volného času - bezpečnost/fyzické bezpečí, rizikovost her a aktivit/ psychické bezpečí), vyhodnocení (základní pojmy - evaluace, hodnocení a sebehodnocení, reflexe - hodnotící normy, zásady hodnocení). Základy sociální pedagogiky: dynamika skupiny - sociální role ve skupině, sociální učení, základy komunikace ve skupině, principy bezpečného prostředí - sociální klima.

2. Základy psychologie pro pedagogy volného času

Obecná psychologie: základní činnosti člověka (učení, hra, práce a činnosti ve volném čase).

Vývojová psychologie: periodizace vývoje člověka, specifika jednotlivých vývojových období, proces poznání a jeho ontogenetický vývoj, proces učení v závislosti na psychickém vývoji dítěte.

Psychologie osobnosti: osobnost, faktory utváření osobnosti člověka, osobnostní předpoklady pedagogické profese, sebepoznávání, sebereflexe a poznávání druhých.

Základy sociální psychologie a pedagogické psychologie: malá sociální skupina, sociální interakce, sociálně psychologické profesní dovednosti pedagoga (komunikace pedagog - žák, pedagog - rodič, pedagog – pedagog), interakce pedagog volného času - žák, role pedagoga volného času.

Základní rozdělení speciálních vzdělávacích potřeb žáků a pedagogické principy při práci s nimi, možnosti vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, individuální přístup, metody a zásady inkluze.

3. Vybraná témata pedagogiky volného času

Předpoklady pro práci pedagoga volného času: minimální kompetenční profil pro pozici pedagoga volného času vykonávajícího dílčí pedagogickou činnost, osobní kompetenční portfolio.

Současné trendy, metody a formy využitelné v pedagogice volného času: zážitková pedagogika, kooperativní učení, pedagogický projekt, konstruktivistické pojetí pedagogické práce.

Školská řízení pro zájmové vzdělávání a další organizace a instituce nabízející neformální vzdělávání (dětí a mládeže).

Závazné normy pro práci pedagoga volného času: vybrané právní normy pro pedagogiku volného času, vedení dokumentace ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání. (MŠMT, 2013)

Přestože někteří z pořadatelů vyžadují hlavního vedoucího s pedagogickým vzděláním, většina z nich vykonává funkci pouze na základě zkušeností získaných **dloholetou pedagogickou praxí** na dětských táborech. Mladí, nově nastupující hlavní vedoucí pak často na základě intuice a mnohdy i metodou „pokus – omyl“.

2.6 Hlavní vedoucí – manažer

Přijetím pověření pro výkon funkce přebírá hlavní vedoucí veškeré zodpovědnosti za přípravu a průběh tábora a stává se nejen pedagogem, ale i manažerem vzdělávání. Zatímco přímo působícím pedagogem je pouze po dobu realizace tábora, manažerské činnosti vykonává po celou dobu příprav, průběhu i závěrečných prací.

Pojem **management** již zdomácněl a většinou je chápán jako **řízení**. Existují však mírné rozdíly v definici tohoto pojmu a jeho přesné a jednoznačné vymezení je obtížné.

Management je proces systematického plánování, organizování, vedení a kontroly, který směřuje k dosažení cílů organizace. Manažeři jsou lidé, kteří odpovídají za plnění úkolů ze strany dalších členů organizace. (Bělohlávek, a kol., 2001, s.32)

Veber uvádí, že management lze nejobecněji charakterizovat jako souhrn všech činností, které je potřeba udělat pro chod organizace, vychází zde z anglického „to manage“ – řídit, vést, vládnout, ovládat, zvládat, uspět, dosáhnout. Manažera pak popisuje jakon pracovníka, jež na základě zmocnění realizuje aktivně řídicí činnosti, pro něž je vybaven odpovídajícími kompetencemi. Poměrně zdomácnělý pojem management má řadu významů a různých interpretací – většinou jsou uváděny tyto základní:

- specifická aktivita
- skupina řídicích pracovníků
- vědní disciplína (Veber, a kol, 2006, s.17-18)

Někteří z autorů již při vymezování pojmu management zdůrazňují jednotlivé manažerské funkce, činnosti: *Management znamená zvládnutí plánovacích, organizačních, personálních a kontrolních činností, zaměřených na dosažení soustavy cílů organizace.* (Vodáček, Vodáčková, 2009, s. 12)

Činnosti manažerů jsou obvykle popisovány jako manažerské funkce, dělené na skupinu funkcí paralelních (průběžných – analyzování, rozhodování, implementaci) a na skupinu funkcí sekvenčních (základních). Funkce základní vnímají autoři odborných publikací různě. Neexistuje jednoznačné vymezení a definice, nejčastěji se setkáváme s těmito činnostmi :

- plánování
- organizování
- přikazování
- motivace a komunikace
- personální činnosti

- vedení lidí
- koordinace
- kontrola

Knootz, Weihrich přehledně shrnuli sekvenční činnosti manažerů do pěti základních funkcí: *Neexistuje žádná nová myšlenka, závěr výzkumu nebo technika, které by nebylo možné zatřídit pomocí klasifikace plánování, organizování, personalistiky, vedení a kontrolování.* (Weihrich, Knootz, 1993, s. 31)

Z tohoto členění vycházím v dalších částech závěrečné práce, při popisu konkrétních manažerských činností hlavních vedoucích táborů.

Z výzkumného šetření provedeného v roce 2013 ve skupině vyplynulo, že hlavní vedoucí táborů pořádaných středisky volného času i ostatními pořadateli (spolky, sdruženími, agenturami, podnikatelskými subjekty) vykonávají v míře vyšší než 50% základní manažerské funkce – plánování, organizování, personální činnosti i kontrolu:

- plánovací činnosti: 66%
- organizační činnosti: 76% - 85%
- personální činnosti: 60% - 70%
- kontrola: 72%

Při porovnání obou skupin hlavních vedoucích bylo zjištěno, že větší podíl manažerských činností vykonávají hlavní vedoucí těch táborů, které nejsou pořádány středisky volného času a domy dětí a mládeže. (Nová, 2013, s.46, 47)

2.6.1 Konkrétní manažerské činnosti hlavních vedoucích

a) Plánování

Plánování je vždy zaměřeno do budoucnosti. Jde o proces, při němž jsou stanoveny organizační cíle, vybrány vhodné postupy a způsoby dosažení, určeny nutné zdroje, definovány očekávané výsledky ve stanoveném čase a požadované úrovni. Plánování bývá označováno jako východisko pro další sekvenční manažerské funkce. (Bělohávek, a kol., 2001, s.95)

Plánování tábora začíná přibližně půl roku před začátkem akce. Říká se, že hlavní vedoucí odvede dvě třetiny své práce ještě před tím, než tábor začne. (Burda, a další, 2008, s. 15)

Plánovací činnosti hlavního vedoucího začínají v okamžiku, kdy je rozhodnuto, že se tábor uskuteční a hlavní vedoucí přijme zodpovědnost.

Většina pořadatelů však tábor následující začíná plánovat po skončení táborů proběhlých. Již na konci tábora, při jeho hodnocení, bývají děti zvány a motivovány k účasti na dalším ročníku akce. Protože mnozí rodiče plánují budoucí dovolenou v předstihu, často již v zimě, je včasné nastavení termínu vhodné. Podobně vyhovuje i pracovníkům tábora.

Plánovací činnosti hlavního vedoucího:

- stanovení místa, termínu a programového zaměření tábora
- stanovení výchovně- vzdělávacích cílů, metod a forem
- kapacita tábora, věkové složení
- rozpočet (pokud rozpočet sestavuje pořadatel, hlavní vedoucí je povinen se s ním pečlivě seznámit, po odsouhlasení plně zodovídá za jeho plnění, po skončení tábora provede řádné vyúčtování)
- personální zajištění
- propagace a nábor účastníků
- programová příprava včetně materiálního zajištění
- sestavení táborového řádu, traumatologického plánu, denního režimu a jednotlivých denních plánů

Doporučený plán přípravných činností:

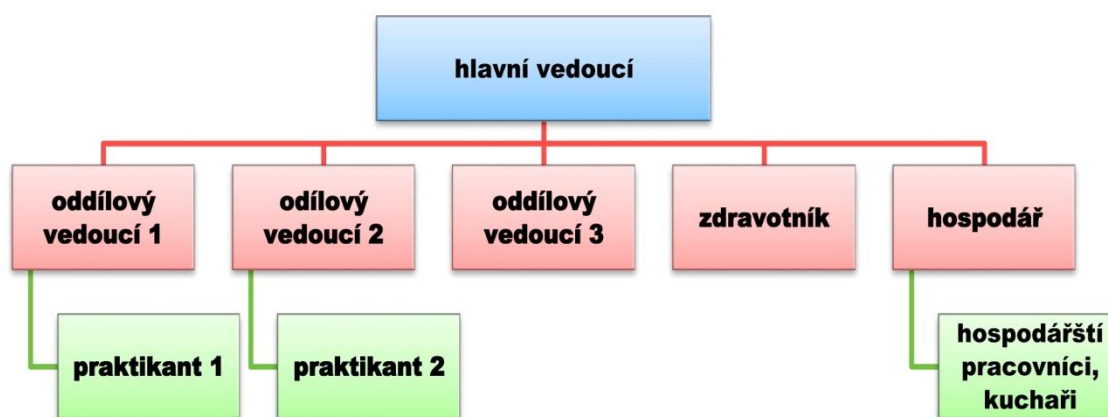
- Říjen – listopad: rozhodnutí o konání tábora, zajištění finančních dotací (granty), místo a termín konání tábora
- Prosinec – leden: sestavení rozpočtu, oslovení účastníků z minulého tábora, personální zajištění, zajištění všech povolení
- Únor – březen: propagace, přihlášky, příprava táborové dokumentace, příprava programu a táborové hry
- Duben – květen: zajištění dopravy, zajištění materiálu a vybavení, podrobný program
- Červen - kompletace přihlášek a zdravotní dokumentace, sepsání pracovních smluv, proškolení pracovníků, oznámení na KHS a lékaři v místě pobytu, informace pro rodiče účastníků, předtáborová schůzka, vybavení lékárničky, pojištění, denní programy, jídelníček (Rudý, Kačer, 2007, s.7-27)

b) Organizování

Organizování je cílevědomá činnost, jejímž konečným cílem je uspořádat prvky v systému, jejich aktivity, koordinaci, kontrolu tak, aby přispěly maximální měrou k dosažení cílů

systému. Výsledkem organizování je organizace – hierarchické uspořádání celku s vymezením podřízenosti a nadřízenosti, působnosti, pravomocí a odpovědností. Předpokladem vytvoření struktury organizace a rozdělení kompetencí je přenesení zodpovědností a pravomocí - **delegování**. Potřeba organizování vyplývá ze snahy dosáhnout synergického efektu a z omezené schopnosti člověka řídit určitý počet podřízených. (Veber, a kol, 2006, s. 118 - 122).

Na dětských táborech se setkáváme většinou s **liniovou organizační strukturou** s plochým uspořádáním (Obrázek 2). Tento typ uspořádání je vhodný vzhledem k malému počtu pracovníků, kteří působí v omezeném, poměrně malém prostoru. To umožňuje trvalou komunikaci, spolupráci, průběžnou kontrolu.



Obrázek 2: Organizační struktura

Hlavního vedoucího lze považovat za vrcholového manažera, neboť nese plnou zodpovědnost za průběh tábora a všechny zúčastněné osoby – pracovníky i dětské účastníky. Rozdělením účastníků do oddílů a přidělením oddílů jednotlivým oddílovým vedoucím vytváří HV organizační strukturu. Na některých táborech jsou k oddílům přiřazeni praktikanti.

Na táborech s větším počtem účastníků bývá vytvořena funkce zástupce hlavního vedoucího, který je podřízen přímo HV a řídí některé z činností oddílových vedoucích. Bývá zodpovědný za programovou přípravu, za sportovní činnosti, technické zabezpečení apod. Na svého zástupce deleguje HV část pravomocí a zodpovědností.

Popisu jednotlivých pracovních pozic na dětském táboře se věnuji v kapitole 1.3.3, Pracovníci tábora.

c) Personální činnosti – řízení lidských zdrojů

Vysoce úspěšná organizace se od méně úspěšných liší především způsobem, kterým dokáže formovat svůj lidský potenciál a maximálně je motivovat k vysoké výkonnosti a pozitivnímu vztahu k organizaci. (Veber, a kol., 2006, s. 166)

Personální činnosti zahrnují personální plánování, získávání a výběr pracovníků, hodnocení pracovníků, analýza pracovních míst a rozmisťování pracovníků, řízení kariéry, odměňování, personální informační systém, pracovní vztahy, péče o pracovníky. (Veber, a kol., 2006, s. 167)

Personální činnosti hlavního vedoucího zahrnují všechny výše uvedené položky. Jakmile je stanovena kapacita tábora, je nutné naplánovat personální obsazení oddílovými vedoucími, v případě početnějších oddílů či při náročnějším programovém zaměření také praktikanty. Personální plánování zahrnuje i počty hospodářských pracovníků odpovídající nárokům tábora a také počet zdravotníků (do 80 dětí stačí jeden zdravotník, nad 80 účastníků jsou již nutní dva).

Právním hlavního vedoucího je výběr podřízených pracovníků, především pak oddílových vedoucích a praktikantů. Ty pak rozmisťuje k jednotlivým oddílům tak. Při rozmisťování je přihlíženo k věku dětí a jejich počtu v oddíle, k programové náplni a zájmům oddílového vedoucího. Na většině táborů panují přátelské vztahy a přidělení k oddílům se odehrává na základě vzájemné dohody.

Také řízení kariéry není neobvyklou záležitostí. Velmi často se stávají nejstraší účastníci z řad dětí praktikanty a později oddílovými vedoucími. Nejschopnější pracovníky jmenují hlavní vedoucí svými zástupci, případně je doporučují pořadateli táborů jako budoucí hlavní vedoucí. Mnohaletá praxe získaná účastí na táborech má nejvyšší hodnotu.

Pracovníci táborů jsou hlavním vedoucím průběžně hodnoceni. Toto probíhá často neformálním způsobem. Součástí hodnocení bývá nabídka možností dalšího rozvoje – vzdělávacích akcí, kurzů, ale i funkční postup. Tyto formy jsou pro táborové pracovníky velmi motivující.

Přehled personálních činností HV:

- analýza personálního obsazení (spolu s pořadatelem / provozovatelem) tábora – návrh personálního zajištění na základě formy, velikosti, umístění, kapacity a programu tábora
- výběr pracovníků
- seznámení pracovníků s náplní práce, formou hodnocení a odměny
- sepsání smluv – dohod o provedení práce, dohod o pracovní činnosti (obojí dle zákoníku práce), příkazních smluv (dle občanského zákoníku) pro dobrovolníky
- sepsání pověření k výkonu funkce (u zaměstnanců pořadatele /provozovatele)
- seznámení pracovníků s právními předpisy a pokyny bozp
- vytvoření podmínek pro výkon práce
- pravidelné hodnocení
- nabídka dalšího rozvoje (vzdělávání, funkční postup)

d) Vedení lidí

Umění vést spočívá v tom, že dokážeme přimět lidi, aby nás následovali, i když to není jejich povinnost...Dokladem skutečného leadershipu jsou následovníci. (Maxwell, 2011, s. 35)

Vedení lidí je definováno jako motivování a ovlivňování aktivit podřízených pracovníků. Vedoucí, který chce dosáhnout cíle, musí své podřízené nejprve přimět k vyvinutí náležitého úsilí a jejich úsilí usměrňovat. Způsob, který vedoucí zvolí k ovlivňování aktivit podřízených, nazýváme styl vedení. (Bělohávek, a kol., 2001, s. 133)

Vedení lidí zahrnuje různé přístupy – styly. Klasické teorie uvádějí tři styly vedení: autoritativní (moc soustředěná v rukou vedoucího), demokratický (charakteristické je zde delegování, participace, obousměrná komunikace), liberální (řízení práce ponecháno podřízeným). Volby nejvhodnějšího stylu závisí na situaci, neboť každý z nich má své výhody i nevýhody.

Vedení lidí shrnuje především motivaci pracovníků na základě různých motivačních teorií, podporu týmové práce a vedení týmů, komunikaci, řešení problémů a konfliktů, podporu sebepoznání a sebeřízení. V některých činnostech se vedení lidí prolíná s personálním řízením, nadřazenost a podřazenost těchto manažerských činností je otázkou mnohy doskud.

Vedení lidí v činnostech hlavního vedoucího

V osobě hlavního vedoucího by se měla spojovat přirozená autorita se znalostmi a inteligencí.
(Bezchleba, 2012, s. 7)

Specifikem táborů v oblasti vedení lidí je fakt, že hlavní vedoucí vede nejen tým pracovníků, ale přímo se účastní i na vedení dětí. Oproti škole je zde dětem mnohem blíže, vytváří užší, přátelský vztah. Tráví s nimi sice krátkou dobu, avšak velmi intenzivně – 24 hodin denně. Podstatnou částí role vůdce je vytváření sociálního klimatu, které je specifickým jevem každého tábora. Táborové klima odráží vztahy mezi členy, atmosféru, organizaci táborového života. Je obrazem kvality, vypovídá o spokojenosti účastníků, konfliktech, nastavených pravidlech, důvěře a respektu. Nastavení klimatu musí vzhledem ke krátké době trvání probhnout velmi rychle. K nastavení klimatu jsou nutnén dovednosti sociální, komunikativní a organizační. (Bezchleba, 2012, s. 37)

Táborové klima je odrazem motivace účastníků a pracovníků a také nastaveného stylu vedení. Motivace pracovníků k účasti na táboře vyplývá většinou z jejich kladného vztahu k této prázdninové činnosti. Stejně jako hlavní vedoucí uvádějí i další pracovníci, že jejich motivací je chuť pracovat se dětmi a předávat vlastní zkušenosti, dále pobyt v přírodě se skupinou přátel, vztah k táboru vzniklý předchozími pobyty zde. Protože finanční odměna za práci je většinou nízká, mnohdy dokonce žádná, je úkolem hlavního vedoucího motivovat své podřízené jinými způsoby. Těmi může být forma komunikace a spolupráce, příjemná týmová práce s možností seberealizace, možnost dalšího rozvoje.

Na táborech s menším množstvím účastníků a pracovníků volí hlavní vedoucí většinou demokratický způsob vedení. Přípravné práce, realizace i závěrečné činnosti probíhají v týmovém duchu, participace je běžnou záležitostí. Hlavní vedoucí má přirozenou autoritu získanou často předchozím působením na táboře.

Na táborech s více účastníky (nad 100 dětí – 10 a více oddílů) uvádějí hlavní vedoucí využívání autoritativního stylu vedení. Demokratický styl zde vede k částečnému chaosu. Je využíván v programové oblasti, avšak při nutnosti jednoznačných rozhodnutí volí hlavní vedoucí spíše autoritativní způsob. Liberální styl (nazývaný také „volná uzda“) se objevuje tam, kde spolupracuje velmi malá skupina lidí a rozdělení funkcí je spíše formální záležitostí, tzv. „všichni dělají všechno“. To je možné pouze v případě vysoké míry zodpovědnosti a vzájemné důvěry všech pracovníků, neboť i v tomto případě nese konečnou zodpovědnost hlavní vedoucí.

e) **Kontrolování**

Poslední ze sekvenčních manažerských funkcí jsou kontrolní činnosti. Jejich význam spočívá v zaměření úsilí žádoucím směrem, v monitorování, hodnocení, ovlivňování činností, snižování manažerské nejistoty. Kontrolní procesy mají funkce dohledu nad probíhající činností, srovnávání aktuálních výkonů s plánovanými, nápravu odchylek a ovlivnění budoucích rozhodnutí. Kontrolní proces probíhá v cyklu stanovení cíle kontroly – určení kontrolních kritérií – identifikace odchylek – analýza odchylek – výběr nápravného opatření – realizace opatření. (Bělohlávek, a kol., 2001, s. 175-176)

Z hlediska časové působnosti rozlišujeme tři základní typy kontroly:

- preventivní je zaměřena na zjišťování odchylek zdrojů, cílem je předcházení či včasné odhalení nedostatků
- průběžná kontrola zjišťuje, zda operace probíhají v souladu se stanovenými cíli
- následná kontrola je zpětnou vazbou zaměřenou na konečné výsledky

Kontrolní činnosti patří při výkonu funkce HV k nejnáročnějším. Vzhledem k míře zodpovědnosti musí HV kontrolovat vše od zahájení příprav až do úplného uzavření tábora. Probíhá tak kontrola preventivní, průběžná i následná. V době přípravných prací provádí HV kontrolu tábořiště, sleduje proces přijímání přihlášek účastníků, ověřuje způsobilosti pracovníků tábora na základě odevzdaných potvrzení, kontroluje plnění harmonogramu přípravných prací, zajištění veškeré dokumentace nezbytné pro realizaci tábora, plnění ohlašovací povinnosti na KHS a poskytovateli dotace. V průběhu tábora HV pravidelně kontroluje činnost všech pracovníků, plnění stanovených cílů, dodržování právních předpisů i táborových norem. Pravidelně kontroluje zajištění zdravotnické péče, dohlíží na chod programu. Společně s hospodářem kontroluje nakládání s rozpočtem, provádí případné nutné změny. Schvaluje spolu se zdravotníkem jídelníček, vede či kontroluje evidenci strážníků. V průběhu tábora HV pravidelně hodnotí činnost účastníků i práci personálu. Po skončení tábora provede HV zpětnou kontrolu dokumentace a uloží ji dle platných předpisů tj. zákona č. 258/2000 Sb. Provede vyúčtování rozpočtu; v případě, že vyúčtování provádí hospodář, jej zkontroluje a schválí. Zpracuje závěrečné vyhodnocení tábora a předloží jej pořadateli (Nová, 2013, s. 27)

2.6.2 Kvalifikační předpoklady pro výkon manažerských činností

Stejně jako v pedagogické oblasti, nejsou ani u manažerských činností stanoveny požadavky na vzdělání či praxi. Většina hlavních vedoucích vykonává potřebné úkony na základě předchozí táborové praxe, případně s pomocí zkušenějších kolegů. Někteří využijí zkušenosti a případně i příslušné vzdělání z oboru, kterým se zabývají mimo táborovou činnost, v běžném pracovním životě.

Určitý náhled do problematiky managementu poskytne absolvování kurzu hlavních vedoucích, jež je některými pořadateli vyžadováno (důvody jsou popisovány v předchozích kapitolách).

Obsahová náplň akreditovaného vzdělávacího programu Kurz hlavních vedoucích:

Aplikace metod ve výchově a vzdělávání v oblasti volného času dětí a mládeže s důrazem na neformální vzdělávání (4 hodiny)

- úvod do pedagogiky a psychologie, úvod do zážitkové pedagogiky
- formulace výchovných a vzdělávacích cílů
- tvorba kvalitního výchovně-vzdělávacího programu
- supervize v oblasti pedagogicko-psychologické
- analyzování potřeb dětí a mládeže

Výchova ke zdraví a environmentální výchova (2 hodiny)

- podpora zdravých návyků dětí a mládeže
- environmentální rozměr pořádání dětského tábora

Diagnostika výchovných problémů (2 hodiny)

- prevence, zjišťování a řešení výchovných problémů
- výchova proti šikaně
- protidrogová prevence

Řízení a koordinace akce (6 hodin)

- organizační příprava a zajištění tábora, operativní plán a denní režim
- denní logistika (pošta, stravování a pitný režim, ...)
- materiálně-technické zabezpečení akce, zajištění autoprovozu
- finanční řízení - tj. sestavení rozpočtu, zajištění zdrojů, zajištění efektivního čerpání nákladů v souladu s rozpočtem, vedení příslušné dokumentace, sepsání závěrečné zprávy
- personální zajištění – výběr, proškolení a řízení pracovníků

- proškolení táborových pracovníků v zásadách poskytování první pomoci, hygienických požadavcích na provoz tábora podle zásad hygieny a bezpečnosti práce, požární ochrany apod. ještě před zahájením tábora
- zajištění provozu, který je hygienicky nezávadný a zdravotně bezpečný (včetně zdravotnického dozoru a zajištění proškolení v BOZP)
- spolupráce s veřejností (rodiče, obec, sponzoři apod.)

Vedení dokumentace a zjišťování potřebných povolení a souhlasů (1 - 2 hodiny)

- povolení a dokumenty, které jsou potřeba pro chod tábora
- ochrana osobních údajů

Posuzování bezpečnostních a zdravotních rizik činnosti (1 - 2 hodiny)

- zajištění přiměřeného režimu aktivity a odpočinku
- posouzení bezpečnostních a zdravotních rizik aktivity podle jejího charakteru na základě platných předpisů a pravidel

Aplikace právního rámce činnosti (2 hodiny)

- orientace v právních předpisech souvisejících s činností hlavního vedoucího,
- příprava běžných smluv, žádostí, popř. dalších listin a dokumentů v souvislosti s činností projektového manažera

Motivování dobrovolníků a pracovníků (1 - 2 hodiny)

- základy řízení lidí na táboře, motivace, zásady týmové spolupráce

Krizový management a risk management (1 - 2 hodiny)

- předcházení krizovým situacím (např. informace o počasí, znalost fyzického a psychického stavu dětí a mládeže, evakuační plán tábora apod.)

Profil absolventa kurzu hlavních vedoucích:

- dovede vytvořit kvalitní výchovně-vzdělávací program tábora;
- dokáže spolupracovat s vedoucími dětských kolektivů a dbát na to, aby aktivity a metody byly bezpečné a přizpůsobené věku dětí a mládeže;
- umí vysvětlit základní principy využívaných výchovných metod vedoucím kolektivů;
- provádí supervizi v oblasti psychologicko-pedagogické;
- umí vést výchovu se zřetelem na speciální vzdělávací potřeby;
- umí stanovit vzdělávací a výchovné cíle tábora tak, aby byly měřitelné, specifické a dosažitelné;

- umí zjišťovat a řešit výchovné problémy dětí a mládeže;
- umí organizačně zajistit tábor, zabezpečit ho po materiálně-technické stránce, finančně řídit akci, tj. sestavit rozpočet, najít zdroje, zajistit efektivní čerpání nákladů v souladu s rozpočtem, vést příslušnou dokumentaci, sepsat závěrečnou zprávu;
- umí zajistit, že během tábora není ničeno životní prostředí v okolí, že se všemi zdroji, včetně přírodních, se nakládá šetrně a zajistit ekologický chod tábora;
- umí zajistit provoz, který je hygienicky nezávadný a zdravotně bezpečný (včetně zdravotnického dozoru a zajištění proškolení v BOZP);
- dovede na táboře vytvářet prostředí podporující zdravé návyky (pohyb, hygiena, zdravá a pestrá strava, varuje před riziky drog, kouření a pití alkoholu);
- umí zajistit realizaci aktivit tak, aby minimalizoval možná zdravotní a bezpečnostní rizika nebo s ohledem na rizika jednotlivce se speciálními vzdělávacími potřebami;
- umí aplikovat základy řízení lidí, motivovat je, při rozdělení práce zohlednit vytížení, osobní předpoklady a motivaci spolupracovníků;
- orientuje se v právních předpisech souvisejících s jeho činností;
- ví, kde hledat právní podporu pro problémy, které se v praxi vyskytnou;
- umí sepisovat běžné smlouvy, dohody, žádosti, popř. další listiny a dokumenty nebo jejich návrhy;
- dokáže zastupovat organizaci při jednání s orgány státní správy;
- umí komunikovat s veřejností a prezentovat výsledky své činnosti.(MŠMT, 2015)

Z kapitol teoretické části je patrná silná roztržitost v oblasti formálních požadavků na vzdělání a praxi hlavních vedoucích dětských táborů, která je způsobena nejednotností a množstvím právních předpisů, širokou skupinou provozovatelů a pořadatelů táborů a v neposlední řadě také jakousi subjektivní spokojeností se současným stavem.

Následující praktická část závěrečné diplomové práce je věnována výzkumnému šetření, které zjišťuje, jaké formální předpoklady – manažerské a pedagogické vzdělání a praxi – hlavní vedoucí dětských táborů splňují.

3 VÝZKUMNÁ ČÁST

3.1 Výzkumná východiska

V České republice probíhají každoročně tisíce dětských táborů. Vzhledem k poměrné volnosti, která je pořadatelů táborů dána, jsou jedinými institucemi, které vedou evidenci počtu táborů, krajské hygienické stanice. Pořadatelé tábora ukládá zákon 258/ 200, Sb. ohlásit tuto akci na příslušné KHS měsíc před zahájením tábora (par. 8, Zákon o ochraně veřejného zdraví).

Jedinou možností, jak zjistit počty táborů pořádaných v České republice, je obrátit se s dotazem na jednotlivé krajské hygienické stanice. Některé uvádějí údaje i na svých webových stránkách. V roce 2015 bylo podle získaných údajů na území ČR pořádáno celkem 3560 táborů s 192 996 účastníky. KHS kraje Hlavní město Praha neeviduje tábory pořádané na tomto území, neboť se s takovou možností nepočítá. (informace získaná telefonickým dotazem). KHS nerozlišují tábory podle typu pořadatele, a tyto údaje tedy nelze získat žádným způsobem. Důvodem je skutečnost, že pro všechny provozovatele platí stejné podmínky týkající se ohlašovací povinnosti a KHS tábory podle provozovatelů nedělí do dalších skupin. Dá se však předpokládat, že tábory organizované na základě vyhlášky o zájmovém vzdělávání domy (DDM a SVČ) tvoří jednu třetinu až dvě pětiny celkového počtu táborů. Toto vychází z kvalifikovaného odhadu pracovníků KHS, kteří poskytli informace o počtech konaných táborů, a dále z porovnání internetové nabídky táborů pro rok 2016. Táborů sledovaných ve výzkumném šetření je tedy více, minimálně dvě třetiny z celkového počtu.

V tabulce (Tabulka 1) jsou uvedeny počty provozovatelů – jednotlivých tábořišť, dále počty jednotlivých uskutečněných táborů a počty dětských účastníků. Počet hlavních vedoucích zde odpovídá počtu jednotlivých táborů, samozřejmě s možností, že jeden HV vede v průběhu roku více táborů.

Tabulka 1: Přehled dětských táborů konaných v roce 2015

kraj	počet tábořišť = provozovatelů	počet táborů = počet HV	počet účastníků
Jihočeský	278	496	35 096
Jihomoravský	151	214	11 643
Karlovarský	30	441	2 295
Královéhradecký	207	264	16 382
Liberecký	192	270	14 434
Moravskoslezský	140	238	14 330
Olomoucký	110	167	8 012
Pardubický	165	206	14 124
Plzeňský	202	280	17 962
Středočeský	221	326	20 190
Ústecký	45	108	5 689
Vysočina	256	360	23 421
Zlínský	131	190	9 418
celkem	2 128	3 560	192 996

V čele tábora stojí vždy hlavní vedoucí. Ten během přípravy, realizace a dokončovacích úkonů vykonává celou řadu manažerských funkcí. Zároveň po celou dobu vlastní realizace tábora vykonává činnosti pedagogické.

Deskriptivní výzkumný problém vychází z předpokladu, že vykonává – li hlavní vedoucí pedagogické a manažerské činnosti, je nutné, aby k tomu měl odpovídající kompetence. Přesto mnozí HV kvalifikační předpoklady nesplňují. V případě potvrzení tohoto předpokladu se nabízí otázka, zda je tento stav společensky či právně i nadále přijatelný.

Analýza manažerských a pedagogických činností hlavních vedoucích vychází z empirického výzkumného šetření provedeného formou statistické procedury.

3.2 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, které formální předpoklady v oblasti pedagogické a manažerské způsobilosti splňují hlavní vedoucí táborů pořádaných jiným provozovatelem, než jsou školská zařízení, a potvrdit, či vyvrátit předpoklad, že většina hlavních vedoucích těchto táborů vzdělání odpovídající náročnosti funkce nemá. Pro potřeby tohoto výzkumu a výhradně za účelem možnosti porovnání očekávání a výsledků byla stanovena hodnota minima na 30 %.

Výzkumné šetření je zaměřeno na pedagogické a manažerské vzdělání a pedagogickou a manažerskou praxi (mimo tábory). Dílčím cílem je pak porovnání splnění manažerských a pedagogických předpokladů v závislosti na kapacitě tábora a na věku hlavního vedoucího. Vzájemné souvislosti jsou analyzovány také podle výše dosaženého pedagogického vzdělání a názoru na nutnost tohoto vzdělání.

Možnosti praktického využití výsledků výzkumu uvádím v hodnocení.

3.3 Metodologie výzkumného šetření

3.3.1 Objekt výzkumu, zainteresované strany

Stranami zainteresovanými v uvedeném výzkumném problému jsou nejen hlavní vedoucí, ale i jejich podřízení pracovníci, dále pořadatelé a provozovatelé táborů, účastníci (děti a mládež) a jejich rodiče. Každá z těchto stran pohlíží na výzkumný problém z jiného úhlu a jiným způsobem. Objektem výzkumu byli zvoleni hlavní vedoucí. Důvodem je zajištění vysoké výpovědní hodnoty šetření při zachování dostatečné validity a reliability výzkumného nástroje.

3.3.2 Výzkumné otázky

Deskriptivní výzkumný problém zahrnuje tyto výzkumné otázky:

- Jaké dětské tábory jsou v Jihočeském kraji pořádány?
- Kdo jsou hlavní vedoucí, jakým způsobem jsou k výkonu funkce motivováni, jaké mají povolání?
- Jaké mají pedagogické předpoklady pro výkon funkce? Mají pedagogické vzdělání, pedagogickou praxi?
- Jaké mají manažerské kompetence? Mají manažerské vzdělání, praxi?
- Liší se splnění formálních předpokladů v závislosti na věku hlavních vedoucích a kapacitě tábora?

3.3.3 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumný prostor zahrnuje hlavní vedoucí dětských táborů, jejichž provozovatelem nejsou školská zařízení, a na hlavní vedoucí nejsou tedy žádnou právní normou kladeny kompetenční požadavky – výkon funkce není limitován vzděláním či praxí.

Na základě konzultace byl původně vymezený objekt výzkumu (hlavní vedoucí z celé ČR) zúžen na hlavní vedoucí táborů pořádaných v jednom kraji. Jihočeský kraj byl zvolen pouze z důvodu nejvyššího počtu táborů pořádaných v roce 2015. V tomto období se v Jihočeském kraji uskutečnilo 496 táborů pořádaných na 278 tábořištích. Informace o počtu táborů poskytl KHS Jihočeského kraje. Vzhledem k počtu pořádaných táborů lze považovat i následně zvolený výběrový soubor za dostatečně reprezentativní. Na základě kvalifikovaného odhadu (viz kapitola 3.1) lze tvrdit, že z celkového počtu 496 táborů bylo 295 – 330 pořádáno jiným organizátorem než školským zařízením. Počet táborů je shodný s počtem hlavních vedoucích.

Základní soubor tvoří hlavní vedoucí dětských táborů pořádaných v Jihočeském kraji, kteří splňují uvedenou podmínku (provozovatel tábora) a kteří budou funkci vykonávat v průběhu roku 2016.

Ze základního souboru byl prostým náhodným výběrem zvolen **výběrový soubor** 100 respondentů z Jihočeského kraje. Jako zdroj kontaktů na provozovatele tábora, resp. hlavní vedoucí jsem využila internetové stránky, na nichž jsou tábory propagovány. Vzhledem ke značnému zájmu o problematiku zajišťování dětských táborů bylo možné předpokládat vysokou návratnost dotazníků.

Protože návratnost se v prvním týdnu po oslovení respondentů jevila nízká (cca 50 %), bylo dodatečně osloveno dalších 30 respondentů.

Výběrový soubor byl po doplnění tvořen 130 respondenty, z nichž 103 dotazník vyplnilo – návratnost činí 79,2 %. Vzhledem k tomu, že se jedná o 1/3 základního souboru, lze jej považovat za dostatečně reprezentativní.

Dotazníkové šetření bylo doplněno řízeným rozhovorem se třemi hlavními vedoucími. Jejich výběr sledoval dostatečnou rozmanitost – různí organizátoři, rozdílná kapacita tábora, odlišný věk a zkušenosti. Rozhovory byly vedeny za účelem doplnění informací a možnosti přesnějšího vyjádření k jednotlivým otázkám.

3.3.4 Metody výzkumného šetření

Pro kvantitativní výzkumné šetření jsem zvolila techniku dotazování s metodou dotazníkového průzkumu, která se pro plánovaný počet respondentů jeví jako nejlepší.

Před zahájením vlastního výzkumného šetření jsem v červenci a říjnu 2015 provedla **pilotní průzkum** na dvou táborech různých pořadatelů – občanského sdružení a soukromé osoby. Metodou rozhovoru jsem ověřila správnost volby výzkumného problému.

Po sestavení dotazníku jsem provedla **předvýzkum**, v němž jsem ověřila nosnost zvolených metod a nástrojů. Předvýzkum byl realizován u pěti respondentů tří různých pořadatelů. Dvě otázky byly shledány jako málo srozumitelné a nejednoznačné, proto byla jejich formulace zpřesněna a jedna z otázek byla následně rozdělena do dvou. Všechny otázky předloženého dotazníku byly označeny jako relevantní.

S využitím internetového dotazníkového nástroje Vypĺto.cz byl dotazník rozeslán mailem na adresy získané prostřednictvím internetu – vzhledem k tomu, že většina táborů je prezentována na webových stránkách pořadatele, využila jsem kontaktů zde uvedených. Tím byla zajištěna náhodnost výběru. S nástrojem mám již zkušenosti, dotazník je zde vytvořen přehledně a srozumitelně, s možností grafické úpravy. Respondentům nabízí pohodlné vyplnění bez nutnosti stahování, ukládání a následného odesílání. Další výhodou je i částečné automatické zpracování výsledků. Použitím tohoto nástroje je zachována anonymita respondentů. Nástroj zároveň nabízí možnosti vyřazení neúplných dotazníků.

Dotazníkové šetření bylo doplněno řízeným rozhovorem s třemi hlavními vedoucími. Tento počet zajišťuje různorodost pořadatelů a hlavních vedoucích a odlišnost v kapacitě tábora (počet dětí do 50 účastníků, 50 – 100 účastníků, nad 100 účastníků). Oproti dotazníkovému šetření byly v rozhovorech použity především otevřené otázky. Cílem rozhovorů je upřesnění problematiky. Výsledky rozhovorů jsou zpracovány odděleně od dotazníkového šetření.

Dotazník byl zaslán respondentům s následujícím úvodním dopisem:

Dobrý den,

jsem studentkou navazujícího magisterského studia Managementu vzdělávání na Pedagogické fakultě UK v Praze. V současné době píší závěrečnou diplomovou práci, která se věnuje hlavním vedoucím dětských táborů a jejich předpokladům pro výkon funkce. Součástí diplomové práce je výzkumné šetření prováděné mezi hlavními vedoucími táborů konaných v Jihočeském kraji.

Kontakt na Vás jsem získala na webových stránkách propagujících tábor pořádaný v roce 2016.

Dovoluji si Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, který obsahuje 22 otázek věnovaných problematice hlavních vedoucích – vzdělání a praxi. Vyplnění dotazníku trvá maximálně 15 minut.

Jste – li pořadatelem, nikoliv hlavním vedoucím tábora, prosím o přeposlání dotazníku hlavním vedoucím Vašich táborů.

Vyplnění dotazníku je zcela anonymní.

V případě zájmu Vám ráda poskytnu zpracované výsledky výzkumného šetření.

Za vyplnění dotazníku Vám děkuji.

Přeji hezký den, s pozdravem

Bc. Iveta Nová

Obsah dotazníku:

Dotazník obsahuje 22 uzavřených otázek, u některých s možností doplnění. Respondent vybírá jedinou odpověď, s výjimkou otázky č. 6, kde vybírá z alternativ 5 odpovědí.

1. Kdo je pořadatelem dětského tábora, který vedete jako hlavní vedoucí?

- nestátní nezisková organizace
- cestovní kancelář, agentura
- klub, oddíl, spolek, nadace
- občanské sdružení
- právnická či fyzická osoba – podnikatelský subjekt
- odborová organizace
- soukromá osoba

2. Jaká je kapacita tábora (počet dětí – účastníků)?

- do 50 dětí
- 50 – 100 dětí
- více než 100 dětí

3. Kolik oddílových vedoucích se tábora účastní?

- do 5 oddílových vedoucích
- 6 – 10 oddílových vedoucích
- více než 10 oddílových vedoucích

4. Jaká je délka tábora, který vedete?

- jeden týden
- dva týdny
- tři týdny

5. Jaké máte táborové zkušenosti?

- dítě – praktikant – oddílový vedoucí – hlavní vedoucí
- praktikant – oddílový vedoucí – hlavní vedoucí
- oddílový vedoucí – hlavní vedoucí
- jiná funkce (zdravotník, organizační pracovník) – hlavní vedoucí
- pouze hlavní vedoucí
- jiné zkušenosti - uveďte

6. Co Vás motivuje k pobytu na táboře?

- možnost práce s dětmi
- možnost vést děti i dospělé
- předávání zkušeností dalším
- prostředí, kde se tábor koná
- lidé, s nimiž tábor vedu
- tradice, nostalgie (léta strávená na táboře)
- potřeba pedagogické praxe
- možnost výdělku
- jiné – uveďte:

7. Jak dlouhou máte táborovou praxi jako pedagog (oddílový vedoucí + hlavní vedoucí)?

- více než 10 let
- 5 – 10 let
- 3 – 5 let

- 1 – 3 roky
- nemám táborovou praxi, na tábor jedu poprvé

8. Jakou máte táborovou praxi ve funkci hlavního vedoucího?

- 10 a více let
- 5 – 10 let
- 3 – 5 let
- 1 – 3 roky
- nemám praxi, na tábor jedu jako hlavní vedoucí poprvé

9. Jakým způsobem jste získal/a funkci hlavního vedoucího?

- byl jsem pověřen pořadatelem na základě předchozí praxe a mé dobré práce
- nikdo jiný funkci nechce vykonávat
- pořádám tábor jako soukromá osoba
- byl jsem vybrán kolektivem vedoucích tábora
- nabídl jsem se – chci získat nové zkušenosti
- jiný způsob – uveďte:

10. Jaké povolání vykonáváte během roku – v jaké oblasti pracujete mimo tábor?

- jsem pedagog volného času
- pracuji jako jiný pedagog (ne PVČ)
- jsem student
- pracuji v oblasti zdravotnictví
- pracuji v oblasti státní správy
- jsem administrativní pracovník
- pracuji v oblasti obchodu či dopravy
- pracuji v oblasti výroby – dělnické profese
- pracuji v jiné oblasti

11. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu či vyšší
- vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
- střední vzdělání s maturitní zkouškou
- střední vzdělání s výučním listem

- základní vzdělání

12. Absolvoval/a jste kurz hlavních vedoucích dětských táborů (kurz s akreditací MŠMT)?

- ano
- ne

13. Jaké máte nejvyšší dosažené pedagogické vzdělání?

- VŠ pedagogického směru
- SŠ či VOŠ pedagogického směru
- DPS – doplňující pedagogické studium
- SPVČ – studium pedagogiky volného času pro pedagogy vykonávající dílčí pedagogickou činnost (neformální vzdělávání v rozsahu 40 hodin)
- dílčí zkouška z pedagogiky (např. na VŠ nepedagogického směru, na konzervatoři)
- jiné – jaké
- nemám pedagogické vzdělání

14. Jak dlouhou pedagogickou praxi (mimo tábory) máte?

- delší než 10 let
- 5 – 10 let
- 3 – 5 let
- do 3 let
- nemám jinou pedagogickou praxi

15. Jaké máte nejvyšší dosažené manažerské vzdělání?

- VŠ manažerského směru
- SŠ manažerského směru
- kurz či jiné podobné vzdělání se zaměřením na management
- nemám manažerské vzdělání

16. Na jaké pozici pracujete (mimo tábor)?

- vrcholový management (řízení podniku)
- střední management (vedoucí poboček, vedoucí oddělení atd.)
- operativní management (vedoucí směny, vedoucí týmů)
- řadový zaměstnanec – bez podřízených pracovníků

17. Kompetence pro výkon funkce hlavního vedoucího (znalosti, dovednosti) jste získal/a:

- vzděláním příslušného směru a praxí
- pouze předchozí táborovou praxí
- převážně metodou „pokus – omyl“

18. Jaký je Váš názor na nutnost alespoň minimálního pedagogického vzdělání táborových vedoucích?

- je nezbytně nutné
- je vhodné, aby táboroví vedoucí pedagogické vzdělání měli
- není nutné
- je zcela zbytečné

19. Jak hodnotíte nutnost předchozí táborové praxe před získáním funkce hlavního vedoucího?

- je nutná předchozí táborová praxe
- předchozí praxe je vhodná
- předchozí praxe je zbytečná

20. Jste

- muž
- žena

21. Jaký je Váš věk?

- 18 – 21 let
- 21 – 30 let
- 30 – 40 let
- 40 – 50 let
- Více než 50 let

22. Doplňte jakékoliv informace či komentáře, které považujete za důležité k tématu sdělit:

3.3.5 Vyhodnocení výzkumu

Vyhodnocení bylo provedeno odděleně pro dotazníkové šetření a pro doplňující řízené rozhovory. Výsledky obou průzkumů jsou v závěru analýzy porovnány.

Částečně vyplněné dotazníky byly vyřazeny automaticky a při analýze výsledků nejsou zohledněny.

Pro následnou analýzu byly nejprve zpracovány identifikační znaky výběrového souboru. Poté byly otázky uspořádány do souvisejících celků a byla provedena analýza odpovědí na jednotlivé otázky. Většina odpovědí je pro přehlednost a snazší orientaci zpracována i graficky. Výšečové grafy jsou použity u otázek, kde je zdůrazněn podíl jednotlivých variant odpovědí. Sloupcové grafy znázorňují odpovědi na otázky s více variantami. I zde jsou hodnoty (poměry jednotlivých odpovědí) vyjádřeny v procentech, což usnadňuje jejich porovnání vzhledem k celku. Protože se dalo očekávat, že názor na nutnost splnění pedagogické kvalifikace bude souviset s dosaženým vzděláním příslušného směru, byla tato část otázek analyzována samostatně a výsledky zaznamenány v tabulce. Ta se s ohledem na množství obsažených dat jeví lepší než graf.

V dalším kroku byla vybrána dvě kritéria – věk respondentů a kapacita tábora. Kritéria jsem zvolila na základě vlastní dlouholeté zkušenosti s vedením táborů a vzdělávacích akcí pro hlavní vedoucí. Vzhledem k cíli výzkumného šetření a celé závěrečné práce je největší pozornost věnována pedagogickému a manažerskému vzdělání a praxi.

Pro vyhodnocení výzkumu, vytvoření tabulek a grafů byl využit nástroj Excel.

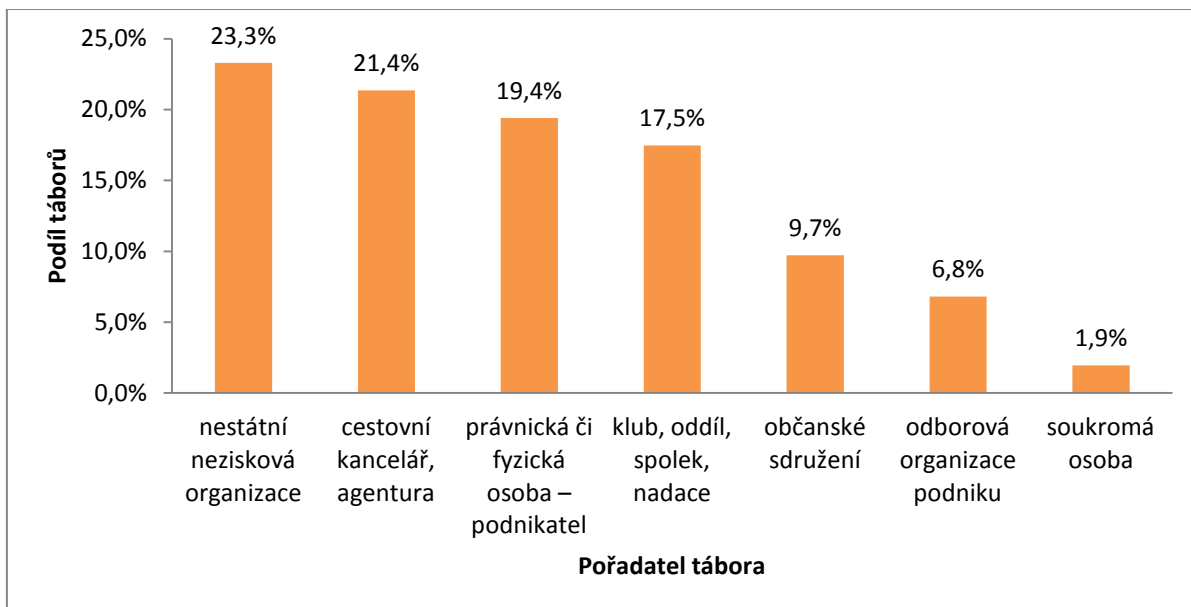
3.4 Analýza výsledků

3.4.1 Analýza výsledků dotazníkového šetření

Z celkového počtu 130 oslovených respondentů vyplnilo celý dotazník 103, návratnost činí 79,2 %.

a) charakteristika táborů

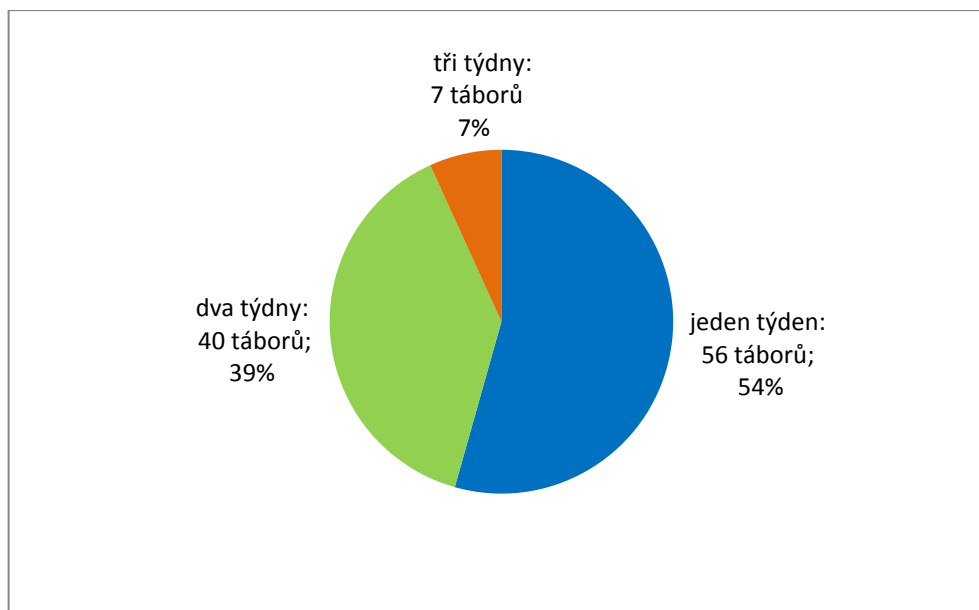
Závěrečná práce včetně výzkumného šetření se věnuje táborům, které jsou organizovány jinými pořadateli než DDM a SVČ. Obrázek 3 ukazuje **zastoupení jednotlivých pořadatelů**, pro které respondenti dětské tábory v roce 2016 vedou.



Obrázek 3: Pořadatelé táborů

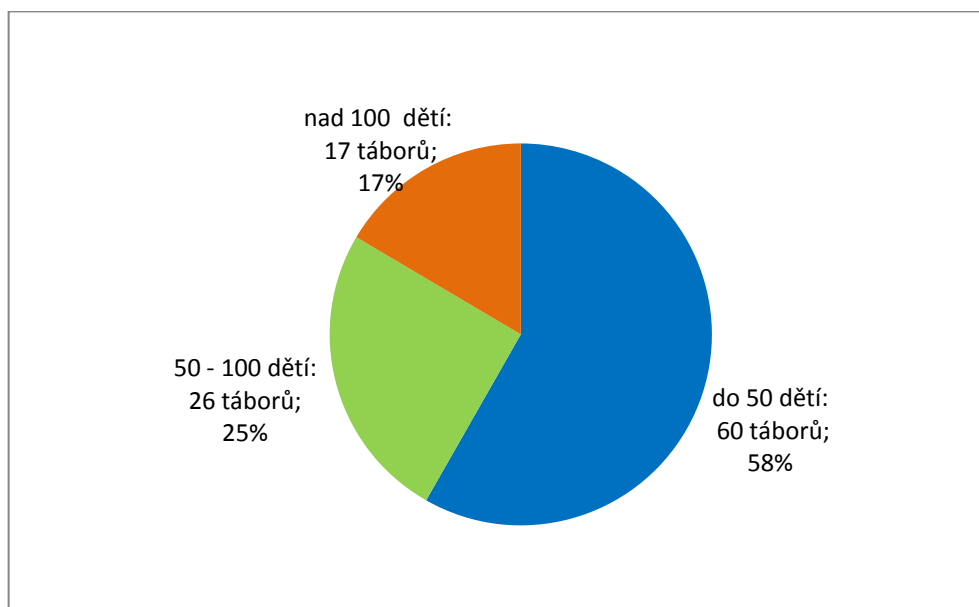
Analýza odpovědí ukazuje, že počet táborů pořádaných na nekomerční bázi (nestátními neziskovými organizacemi, kluby, spolky a nadacemi) je shodný s počtem táborů pořádaných za účelem zisku – cestovními kancelářemi a podnikatelskými subjekty. Obě skupiny jsou zastoupeny 42 odpověďmi (40,8 %). Výsledek potvrzuje trend vzrůstajícího počtu táborů organizovaných komerčními subjekty. Naopak v minulosti časté tábory podnikových odborových organizací, tzv. závodní tábory tvoří velmi malou část a pouze 6,8 % respondentů uvádí, že tábor tohoto typu v roce 2016 povede. Přestože právní normy umožňují, aby pořadatelem tábora byla soukromá osoba, tato varianta je nejméně častá a v Jihočeském kraji jsou tábory zastoupeny necelými dvěma procenty.

Kritériem výběru tábora rodiči bývá (kromě programového zaměření a místa konání) jeho **kapacita a délka trvání**. Zatímco v minulosti probíhaly tábory většinou třítydenní a byly organizovány pro větší skupinu dětí, v současnosti se délka pobytu zkracuje a tábory mají menší kapacitu. (Obrázek 4, Obrázek 5, Obrázek 6)



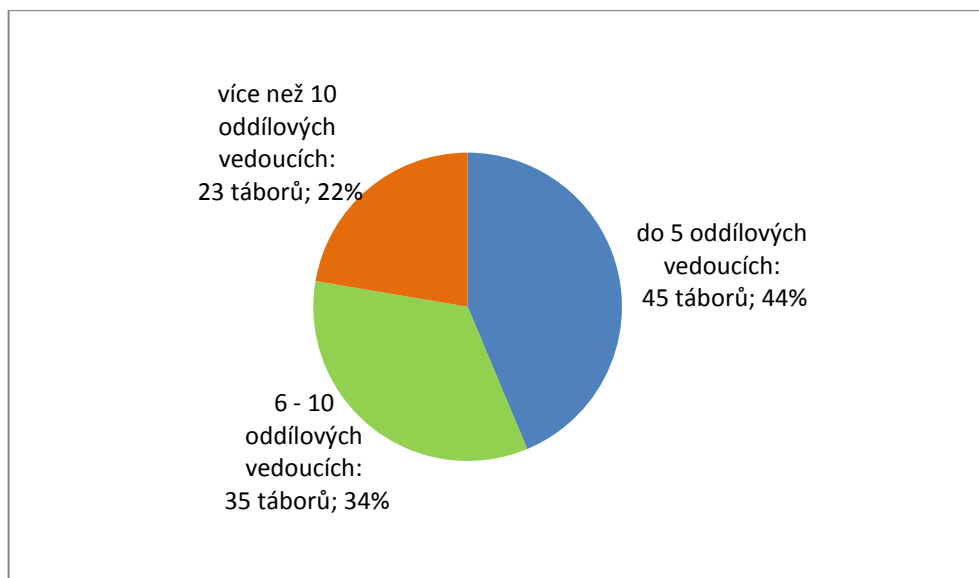
Obrázek 4: Délka trvání táborů

Více než polovina táborů (54 %) trvá pouze jeden týden. Účast na táborech třítydenních uvádí pouze 7 % respondentů.



Obrázek 5: Kapacita táborů

Malé tábory s kapacitou do 50 dětí tvoří nadpoloviční většinu (58 %), pro 50 – 100 dětí je pořádána čtvrtina táborů. Velkokapacitní tábory tvoří pouze 17 % z celkového počtu.



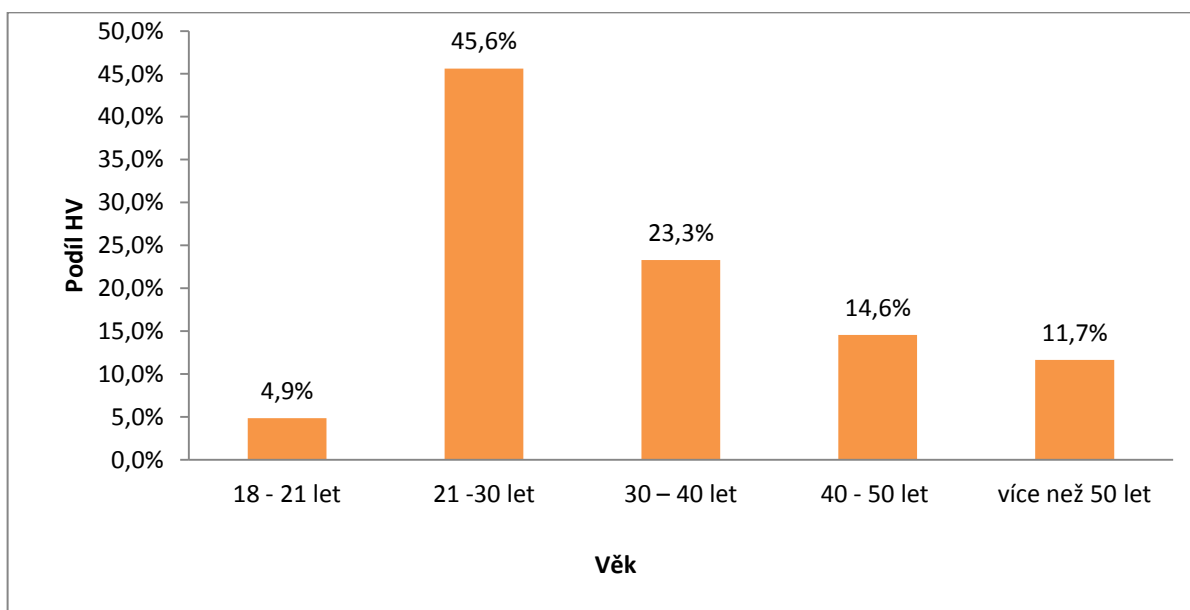
Obrázek 6: Počty oddílových vedoucích /oddílů

V odpovědi na otázku „kolik oddílových vedoucích se tábora účastní“ uvedlo 45 respondentů, že vedou tábor s maximálně pěti oddílovými vedoucími. Třetiny táborů se účastní 6 až 10 oddílových vedoucích a necelá čtvrtina táborů je členěna na více než 10 oddílů. Poměry korespondují s rozdělením táborů podle kapacity. Organizační struktura je jednodušší – kromě menšího počtu dětí se jich účastní i méně pracovníků.

b) identifikační znaky respondentů

Dotazník vyplnilo 53 mužů (51,5 %) a 50 žen (48,5 %). Obě pohlaví jsou zastoupena podobně, rozdíl je zanedbatelný.

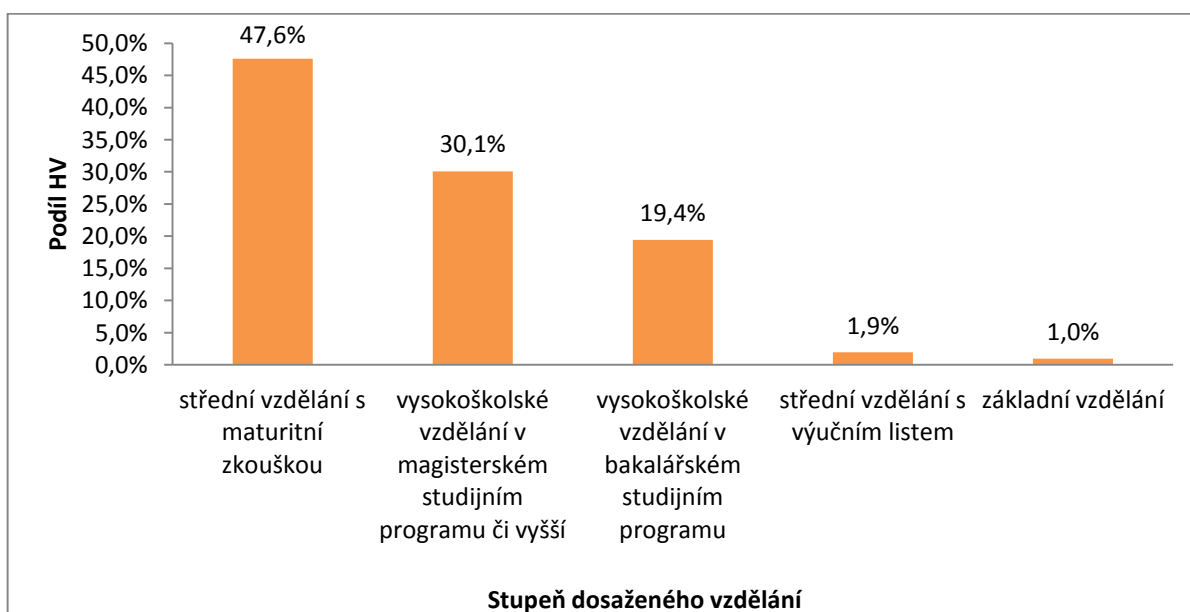
Věkové složení respondentů znázorňuje Obrázek 7:



Obrázek 7: Věková struktura respondentů

Většinu (45,6 %) tvoří hlavní vedoucí ve věku 21 – 30 let. Druhou převažující skupinou jsou hlavní vedoucí ve věku 30 – 40 let (23,3 %). Nejméně respondentů je v nejmladší sledované skupině 18 – 21 let. Zde lze předpokládat, že v mladším dospělém věku získává většina pracovníků tábora zkušenosti na pozici oddílových vedoucích. V jednotlivých věkových skupinách je v poslední části analýzy sledováno, jaké formální předpoklady hlavní vedoucí splňují.

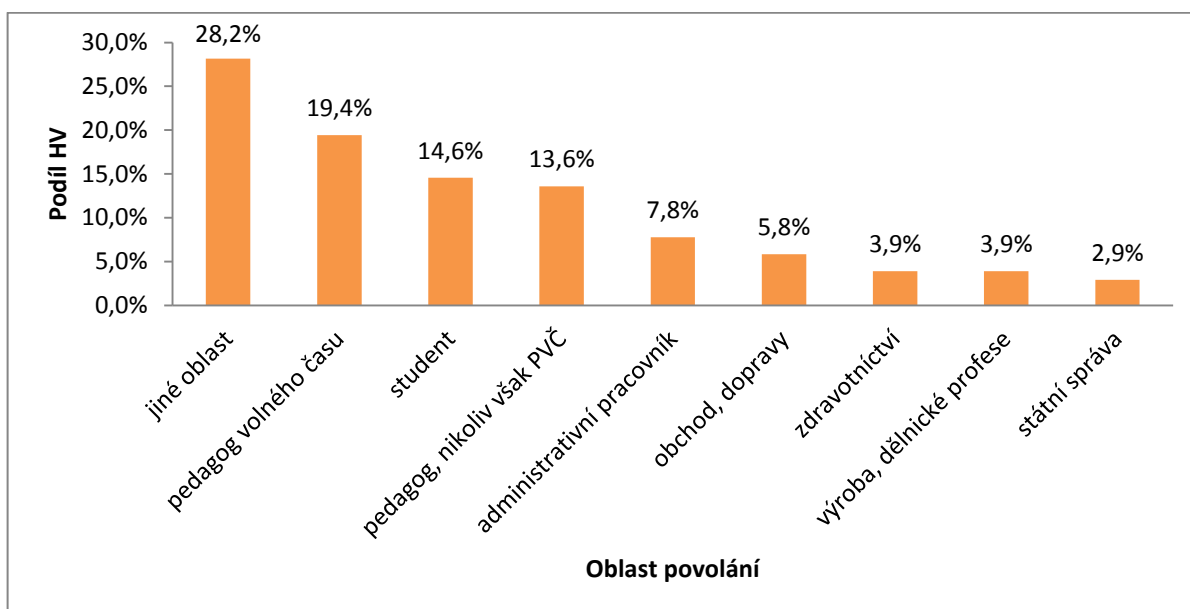
Dalším sledovaným identifikačním znakem bylo **nejvyšší dosažené vzdělání** (Obrázek 8).



Obrázek 8: Nejvyšší dosažené vzdělání

Téměř polovina hlavních vedoucích (47,6 %) má střední vzdělání s maturitní zkouškou. Vysokoškolské vzdělání v bakalářském či magisterském studijním programu uvádí v součtu 49,5 % respondentů. Skupina vysokoškolsky vzdělaných hlavních vedoucích je největší. Nižší stupně vzdělání jsou vykazovány v zanedbatelných hodnotách. Celkem 100 respondentů má minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou. Toto lze považovat za příznivý výsledek, neboť i pro získání alespoň minimálního pedagogického vzdělání v rámci Studia pedagogiky volného času (kurz akreditovaný MŠMT pro získání kvalifikace pedagoga s dílčí pedagogickou činností) je maturita podmínkou přijetí do kurzu.

Protože výzkumné šetření zahrnovalo hlavní vedoucí táborů mimo organizace zájmového vzdělávání, byl zde předpoklad, že respondenti nejsou pedagogy volného času povoláním a táborové práci s dětmi se věnují ve svém volném čase. Proto bylo zjišťováno, **v jaké oblasti pracují během roku** (Obrázek 9).



Obrázek 9: Oblasti povolání hlavních vedoucích

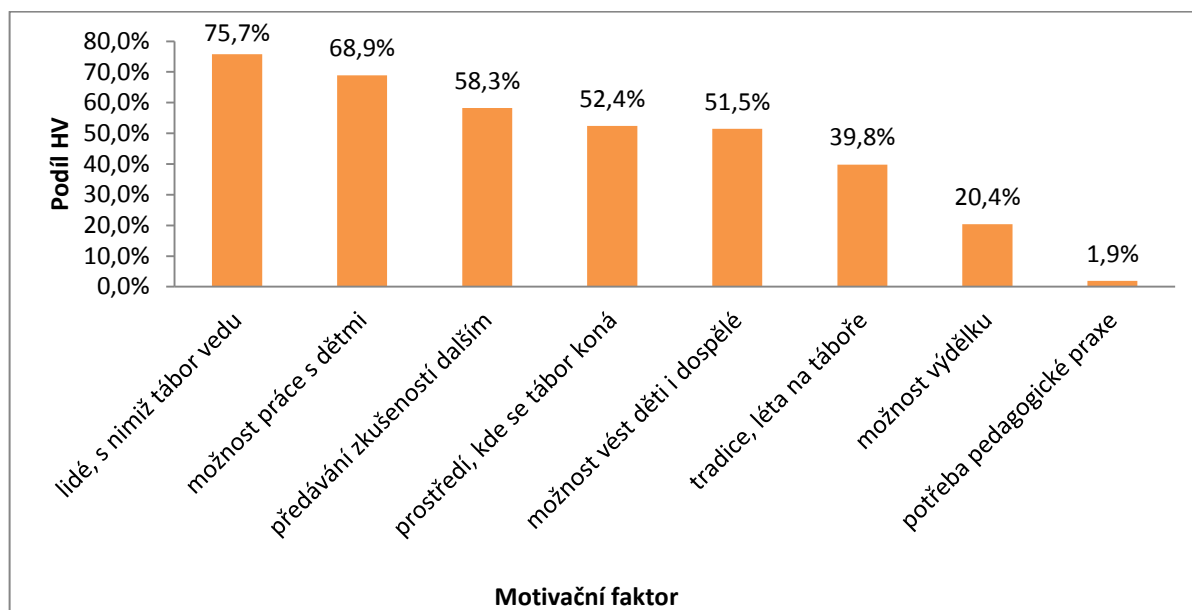
V oblasti vzdělávání pracuje i mimo tábory 33 % respondentů. Z toho je 19,4 % povoláním přímo pedagog volného času – v zájmovém vzdělávání pracují celoročně. Dalších 13,6 % tvoří pedagogové, kteří pracují v jiné oblasti vzdělávání.

Studenti jsou zastoupeni v 14,6 %. Zda jezdí na tábory, aby získali pedagogickou praxi, zjišťuje další část analýzy výzkumného šetření.

c) motivace pro práci na dětském táboře, získání funkce HV

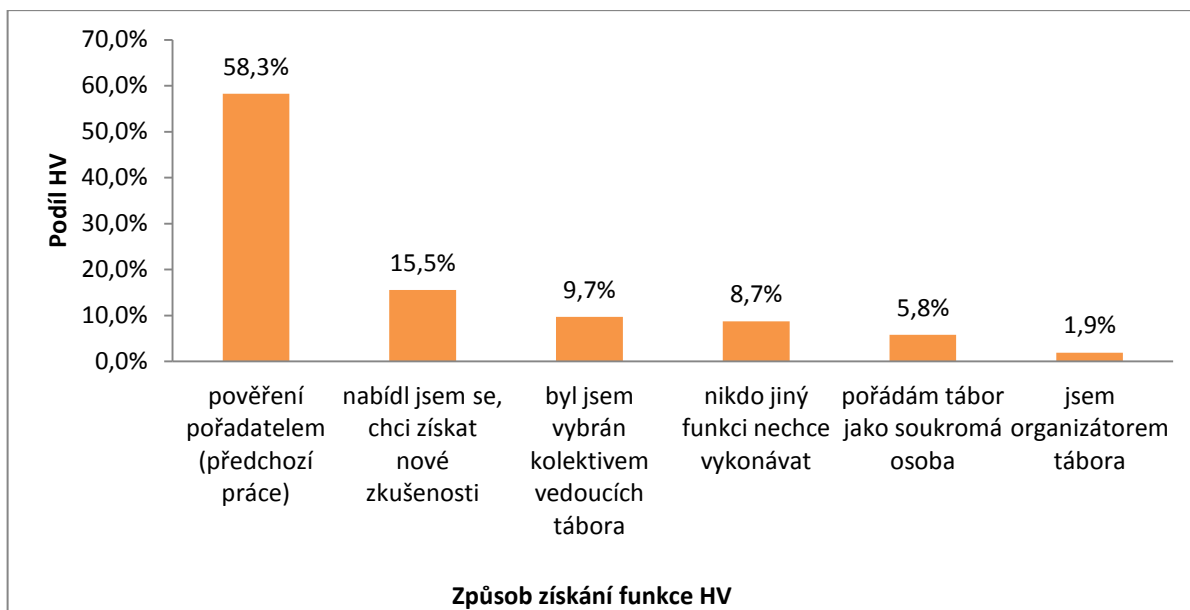
Pro práci na dětských táborech, která je většinou vykonávána mimo oblast celoročního výkonu povolání, je velmi důležitá motivace. Motivační faktory byly zjišťovány otázkou č. 6,

respondenti zda měli možnost vybrat až 5 z nabízených odpovědí. Obrázek 11 znázorňuje nejčastěji uváděné motivátory.



Obrázek 11: Motivační faktory pro práci na táboře

Hlavní vedoucí jsou pro práci motivováni nejčastěji skupinou lidí, s nimiž tábor vedou. Tento důvod je uváděn u 78 respondentů (75,5 %). Možnost pracovat s dětmi uvádí 71 respondentů (68,9 %), z nichž 20 je povoláním pedagog. Přibližně polovina hlavních vedoucích jezdí na tábory, aby mohla předávat nabyté zkušenosti dalším vedoucím, z důvodu možnosti vést děti i dospělé a také kvůli prostředí, kde se tábor koná. Téměř 40 % pak tábory považuje za tradici vzhledem k tomu, jak dlouho na ně jezdí. Málo častá je motivace finanční (20,4 %), kterou uvádějí především hlavní vedoucí táborů komerčního pořadatele - z počtu 21 takto motivovaných respondentů jich 17 pracuje pro cestovní kancelář či jiný podnikatelský subjekt. Pouze 2 z 15 studentů jsou motivováni možností získat pedagogickou praxi.

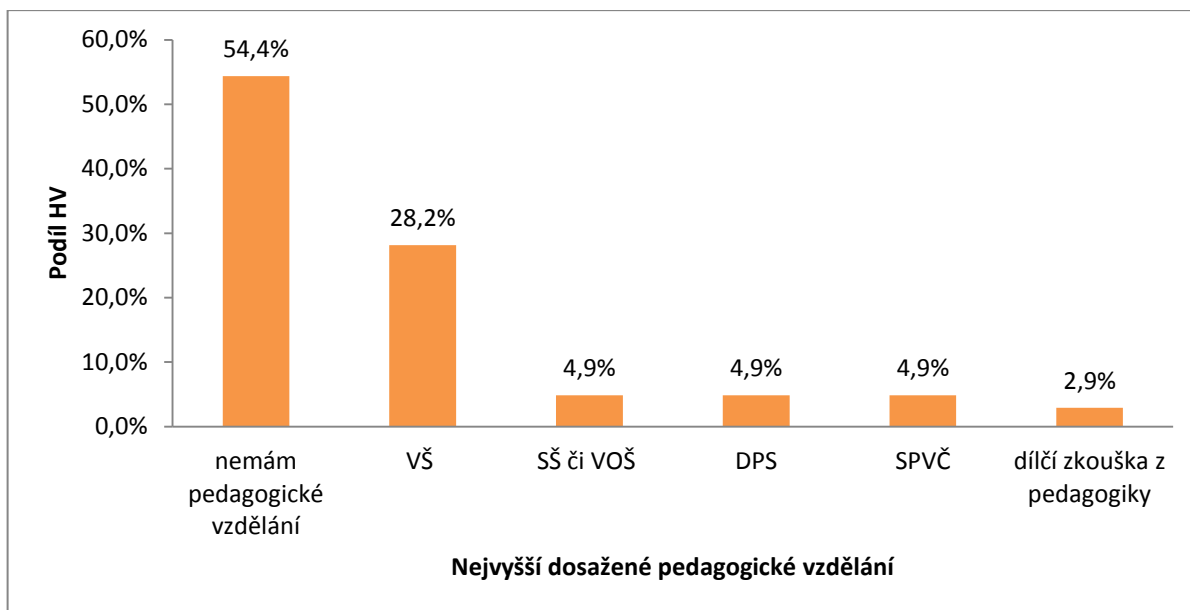


Obrázek 12: Způsob, kterým získali hlavní vedoucí funkci

Hlavní vedoucí získávají funkci různými způsoby. Nejčastěji je to předchozí práce na táboře s výbornými výsledky a dlouholetá praxe, díky nimž je pořadatelem pověřen. Tento způsob uvádí 58,3 % respondentů. Další možné způsoby jsou zastoupeny v menší míře. Nejméně časté je, že hlavní vedoucí je zároveň organizátorem tábora, vede oddíl, spolek (5,8 %), či pořádá tábor jako soukromá osoba (1,9 %).

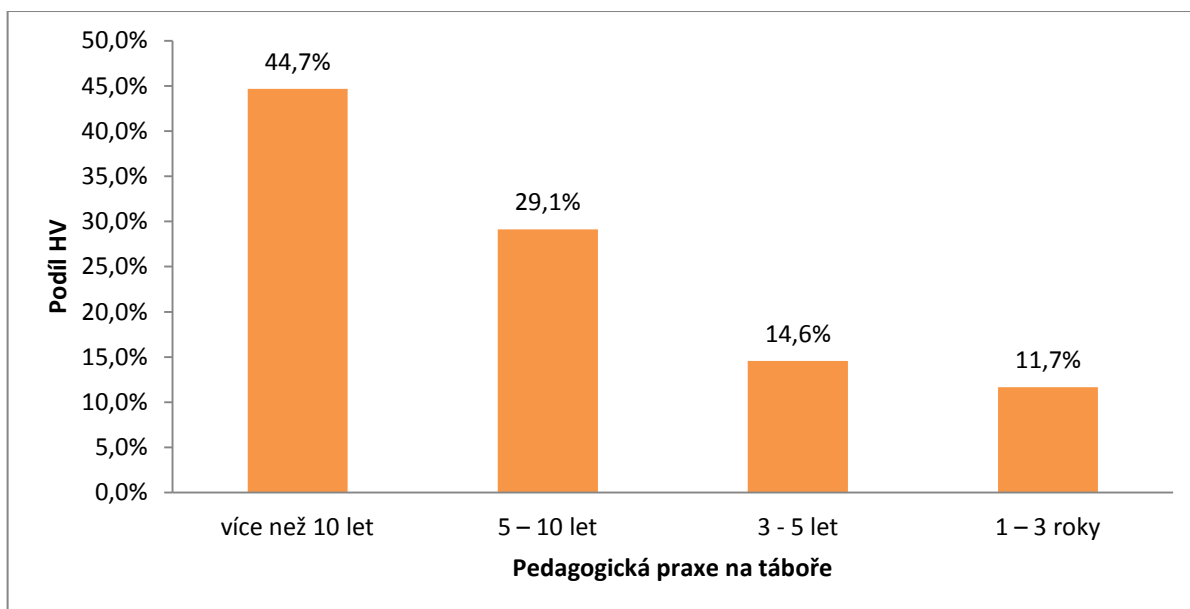
d) pedagogické předpoklady

Pro analýzu pedagogických předpokladů hlavních vedoucích byly zvoleny tři otázky týkající se vzdělání a praxe: nejvyšší dosažené pedagogické vzdělání, pedagogická praxe mimo tábor, pedagogická praxe na táboře. Vzhledem k tomu, že pedagogické vzdělání ani praxe nejsou podmínkou pro výkon funkce, bylo zjišťováno i to, zda respondenti považují pedagogické vzdělání za nutné. Z následujících grafů (Obrázek 13, Obrázek 14, Obrázek 15) jsou patrné podíly jednotlivých odpovědí bez ohledu na další kritéria – věk hlavních vedoucích a kapacitu tábora.



Obrázek 13: Stupeň dosaženého pedagogického vzdělání

Více než polovina hlavních vedoucích (54,4 %) pedagogické vzdělání nemá. Vysokoškolské vzdělání pedagogického směru získalo 28,2 % respondentů, další stupně jsou zastoupeny v malé míře a jejich poměr je shodný, tvoří 3 – 5 %. Z celkového počtu 103 respondentů splňuje kvalifikační předpoklad alespoň minimálního pedagogického vzdělání 47 hlavních vedoucích (45,6 %).

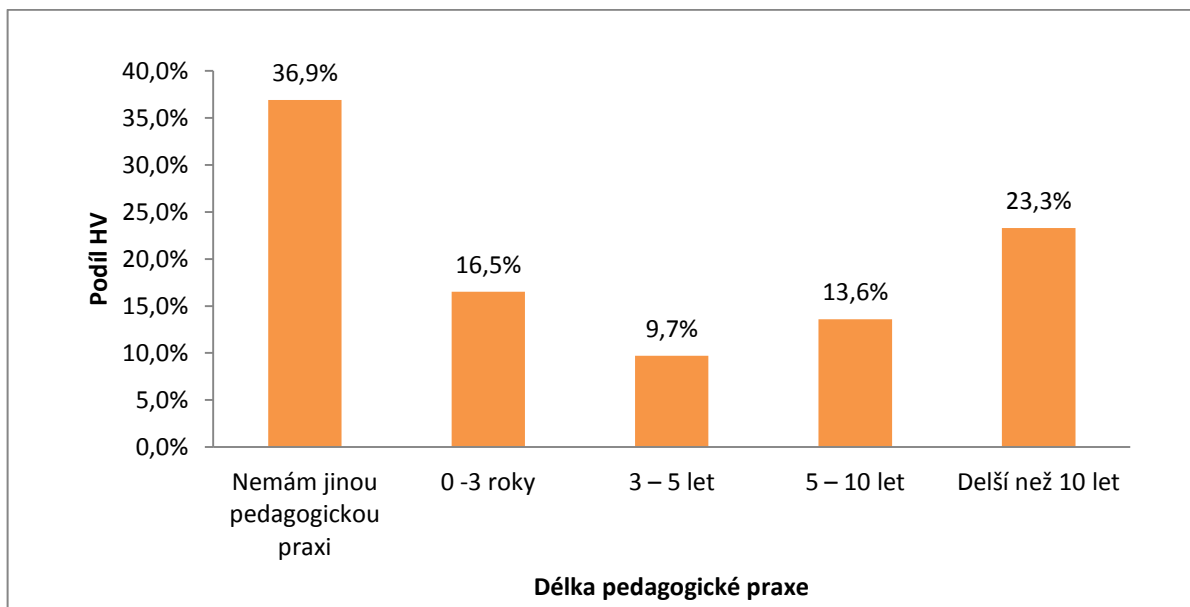


Obrázek 14: Délka pedagogické praxe na táboře

Pedagogická praxe zahrnuje práci s dětmi na pozici oddílového vedoucího a hlavního vedoucího. Největší část hlavních vedoucích (44,7 %) má dlouholetou, více než deset let trvající pedagogickou praxi na dětských táborech. Praxi 5 – 10 let uvádí 29,1 % respondentů.

Naopak žádný z respondentů neuvedl, že by jel na tábor jako HV bez předchozí pedagogické praxe na nižší pozici oddílového vedoucího.

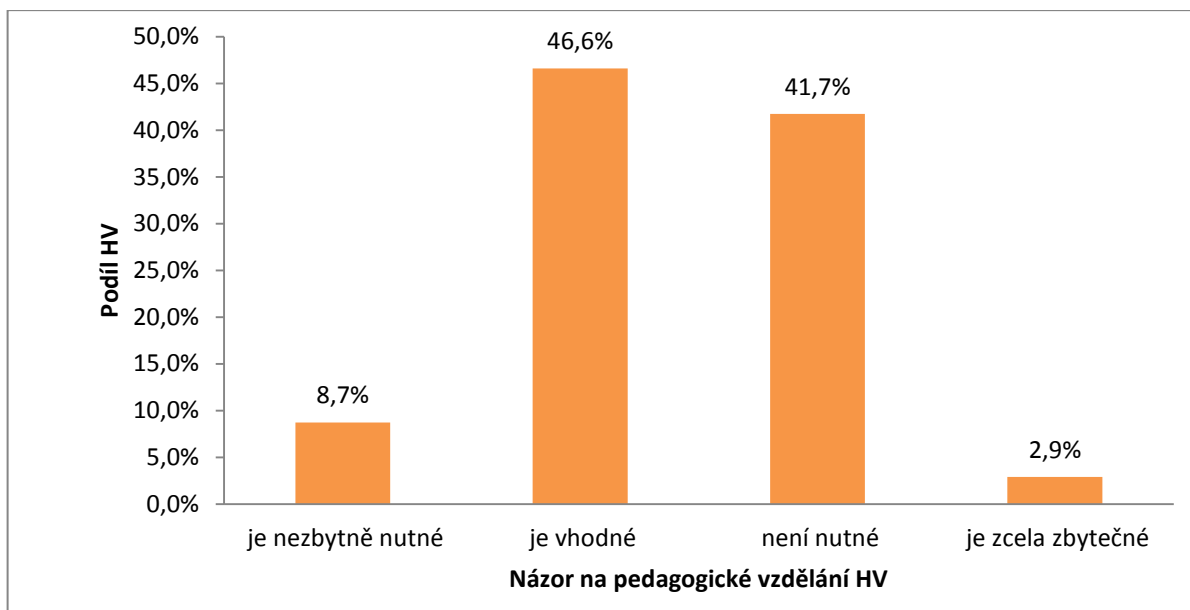
Pedagogickou praxi získávají hlavní vedoucí i mimo tábory (Obrázek 15).



Obrázek 15: Délka pedagogické praxe HV mimo tábory

Nejpočetnější skupiny zde tvoří hlavní vedoucí, kteří nemají žádnou jinou pedagogickou praxi, a na druhé straně ti, kdo mají praxi mimo tábory delší než 10 let. Praxi pouze táborovou uvádí 38,9 % respondentů. Praxi mimo tábory delší než 10 let má 23,3 % hlavních vedoucích. Všichni tyto respondenti zároveň jezdí více než 10 let na dětské tábory.

Protože výzkum vycházel z předpokladu, že většina hlavních vedoucích nemá pedagogické vzdělání, bylo sledováno i to, jaký názor na nutnost tohoto vzdělání respondenti zastávají (Obrázek 16).



Obrázek 16: Názory na nutnost pedagogického vzdělání HV

Pouze 8,7 % respondentů považuje pedagogické vzdělání za nezbytně nutné. Téměř polovina pak zastává názor, že toto vzdělání je výhodou a je vhodné jej alespoň v minimální míře absolvovat. Za zcela zbytečné vzdělání pedagogického směru považují necelá 3 % hlavních vedoucích. Pro 41,7 % není nutné, ale za zcela zbytečné jej nepovažují.

Protože tyto odpovědi byly vyjádřením názoru, bylo dále sledováno, jaký stupeň vzdělání respondenti jednotlivých názorových skupin mají:

Pedagogické vzdělání považuje za nezbytně nutné 9 respondentů. Z tohoto počtu má vysokoškolské pedagogické vzdělání 5 hlavních vedoucích, 2 splňují kvalifikační pedagogické předpoklady doplňujícím pedagogickým studiem a 2 nemají žádné pedagogické vzdělání. Oba dva uvádějí více než desetiletou táborovou praxi.

Za zcela zbytečné považují alespoň minimální pedagogické vzdělání 3 hlavní vedoucí. Tito respondenti vykazují shodné charakteristiky:

Tábor s kapacitou 50 – 100 dětí vedou pod pořadající cestovní kanceláří. Kromě táborové praxe v délce 3 – 10 let nemají jinou pedagogickou praxi. Kurz hlavních vedoucích nikdo z nich neabsolvoval. Kompetence pro vedení tábora získali pouze předchozí táborovou praxí, kterou shodně považují za nezbytně nutnou. Věk dvou respondentů je 21 – 30 let, třetímu je více než 50 let.

Přehled ostatních odpovědí znázorňuje Tabulka 2.

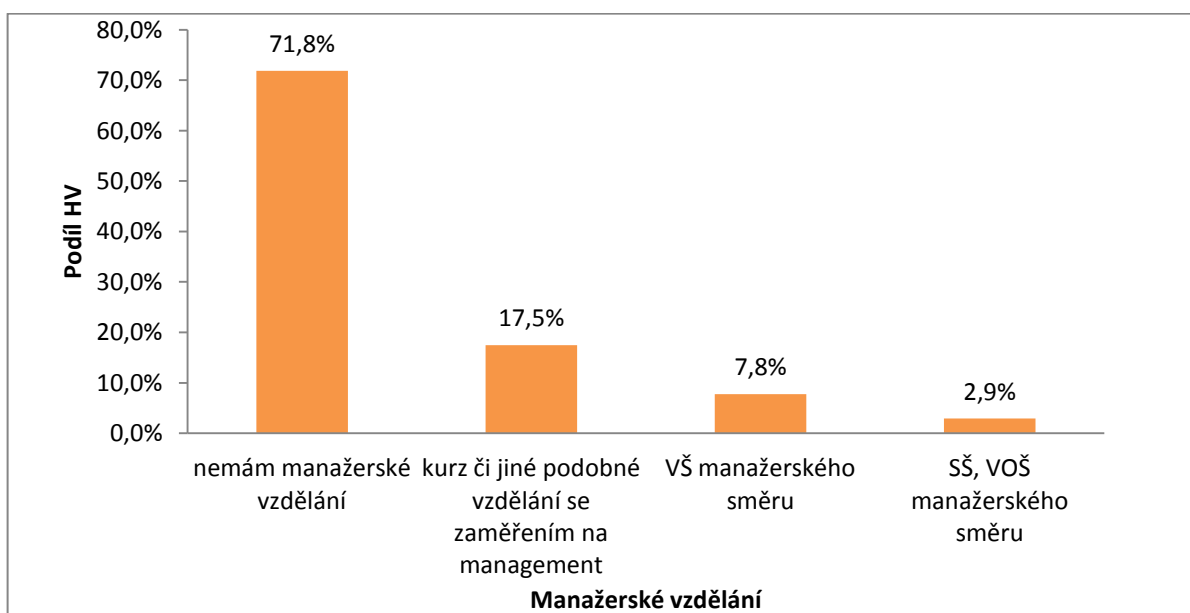
Tabulka 2: Souvislost dosaženého pedagogického vzdělání a názoru na jeho důležitost pro práci HV

Názor na nutnost pedagogického vzdělání	Počet odpovědí	Pedagogické vzdělání				
		VŠ	SŠ, VOŠ	DPS, SPVČ	dílčí zkouška	nemá
je nezbytně nutné	9	5	0	2	0	2
je vhodné	48	15	5	5	2	21
není nutné	43	9	0	3	1	30
je zcela zbytečné	3	0	0	0	0	3

Z přehledu vyplývá, že 46 respondentů (44,7 %) považuje pedagogické vzdělání za nedůležité (není nutné nebo je zcela zbytečné). Z nich pouhých 13 alespoň minimální vzdělání má. Žádné vzdělání pedagogického směru nemá 33 z těchto hlavních vedoucích (76,7 %). Naopak pedagogické vzdělání považuje za vhodné či nutné 57 respondentů (55,3 %) a 34 z nich, tedy 59,6 % toto vzdělání i má. Z této dílčí analýzy je zřejmé, že názor na nutnost pedagogického vzdělání ve většině případů souvisí s tím, zda respondent tuto kvalifikaci má.

e) manažerské předpoklady

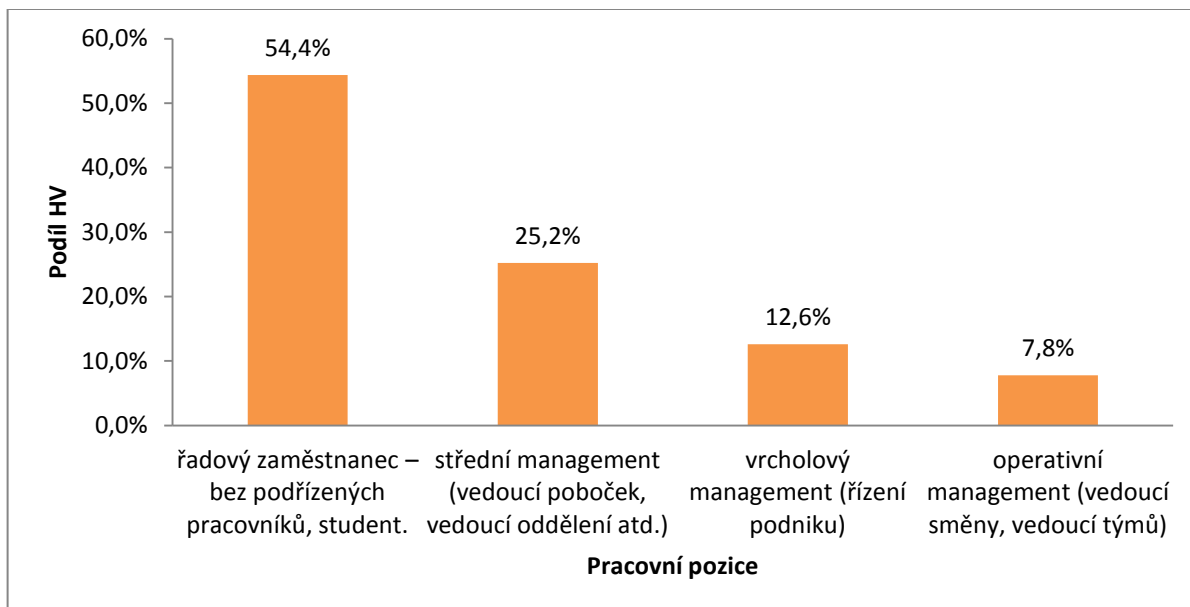
Oblast manažerských kompetencí byla zjišťována dvěma otázkami, které zahrnovaly manažerské vzdělání a manažerskou praxi mimo tábor (Obrázek 17, Obrázek 18). Vzhledem k tomu, že kurz hlavních vedoucích akreditovaný MŠMT obsahuje témata manažerských činností, je i absolvování tohoto kurzu zahrnuto do bloku manažerských kompetencí.



Obrázek 17: Manažerské vzdělání HV

Většina respondentů (71,8 %) manažerské vzdělání nemá. V kurzu toto vzdělání získalo 17,5 % hlavních vedoucích. Nejmenší podíl tvoří vzdělání na střední škole a vyšší odborné škole.

Kromě manažerského vzdělání byla sledována i manažerská praxe mimo tábory.



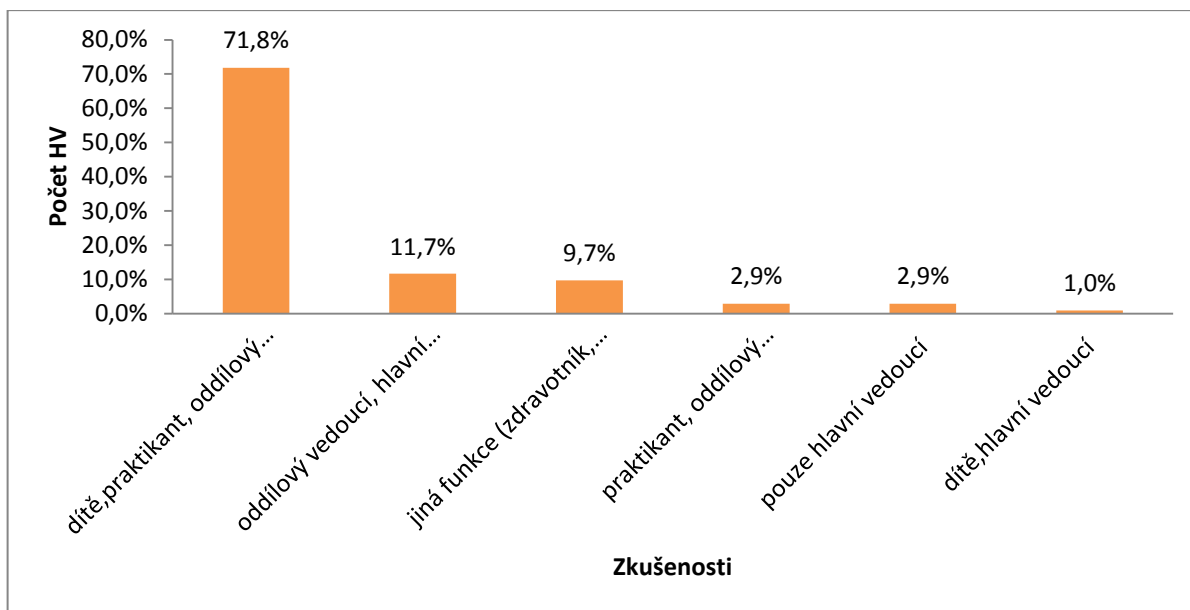
Obrázek 18: Pracovní pozice – manažerská praxe mimo tábor

Větší skupinu (54,5 %) tvoří hlavní vedoucí, kteří jsou řadovými zaměstnanci a nemají žádné podřízené pracovníky. Této skupiny jsou zahrnuti i studenti. Tito respondenti nemají jinou než táborovou praxi v oblasti managementu. Zároveň 11 % z těchto respondentů jede na tábor poprvé jako hlavní vedoucí, tedy bez jakékoliv praxe v řízení lidí. Žádný nemá jakékoliv manažerské vzdělání, všichni však absolvovali kurz hlavních vedoucích. Ostatní hlavní vedoucí (45,6 %) pracují na manažerských pozicích a s vedením a řízením pracovníků mají zkušenosti i mimo táborovou praxi.

Kurz hlavních vedoucích absolvovalo 71 respondentů (69 %).

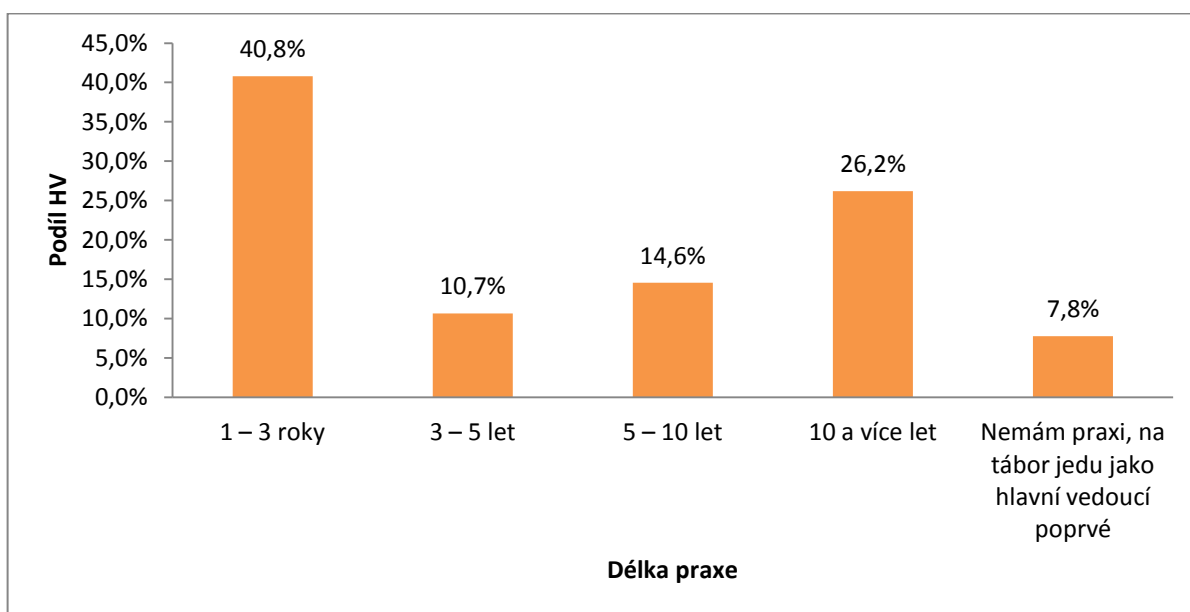
f) další předpoklady pro výkon funkce

Hlavní vedoucí nemusí splňovat žádné kvalifikační předpoklady. Požadavky na předchozí pedagogickou a manažerskou praxi nejsou podmínkou výkonu funkce. Mnozí z hlavních vedoucích funkci vykonávají pouze na základě zkušeností získaných předchozími pobyty na táboře (Obrázek 19, Obrázek 20, Obrázek 21, Obrázek 22).



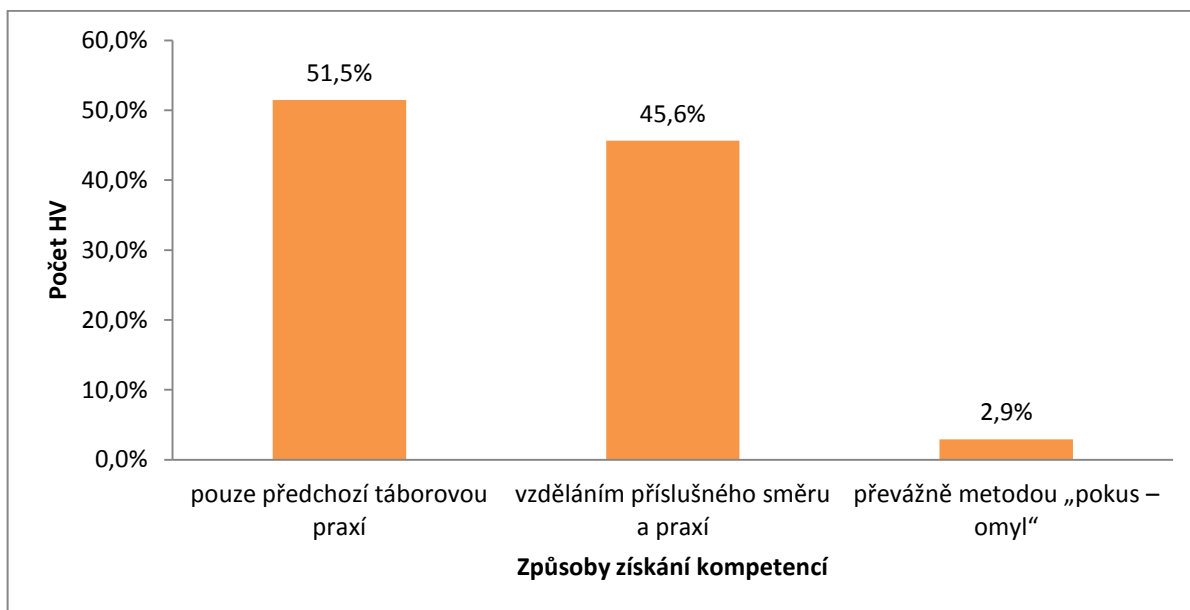
Obrázek 19: Táborové zkušenosti hlavních vedoucích

Většina respondentů (71,8 %) prošla „klasickým táborovým životem“ - na tábory jezdili od dětství, poté pracovali jako praktikanti, oddíloví vedoucí a nyní tábor vedou. Touto celoživotní táborovou praxí získali kompetence dostatečné pro výkon funkce hlavního vedoucího. Bez předchozí účasti v dětském věku pracuje na táboře čtvrtina respondentů. Ti vedli oddíl jako oddíloví vedoucí (případně i praktikanti) nebo zastávali jinou táborovou funkci. Předchozí zkušenosti nemají 4% hlavních vedoucích, kteří vykonávají funkci bez dřívější praxe na nižších pozicích.



Obrázek 20: Praxe ve funkci hlavního vedoucího

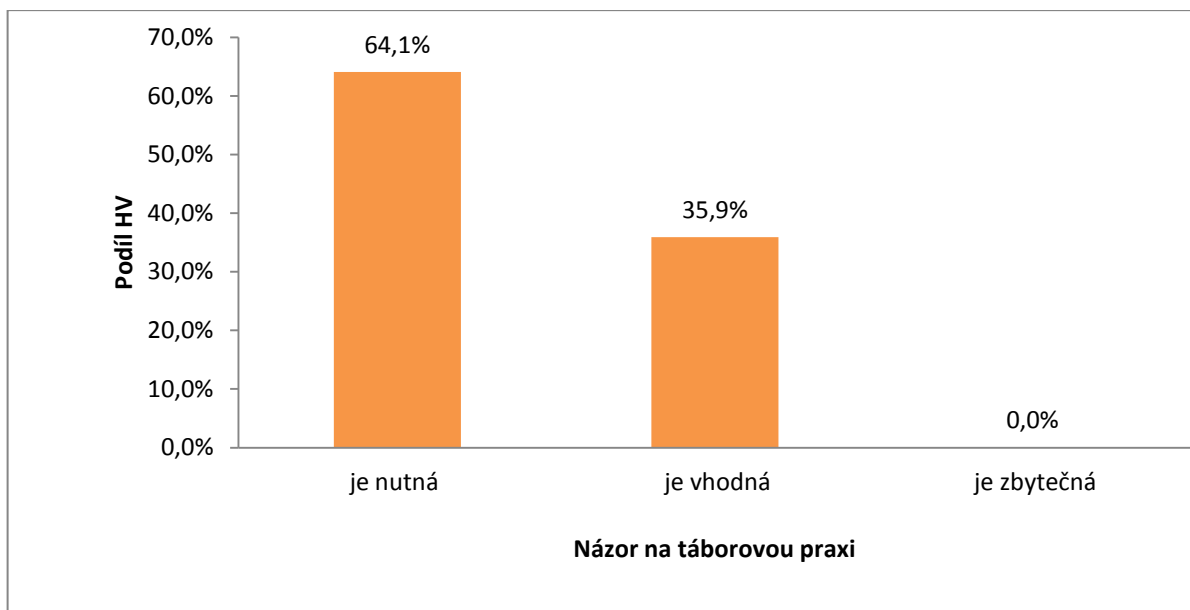
Praxi na pozici hlavního vedoucího v délce 1 – 3 roky uvádí 40,8 % respondentů. Druhou nejpočetnější skupinou (26,2 %) jsou hlavní vedoucí s praxí delší než 10 let. Tábor povede v roce 2016 poprvé 7,8 % respondentů.



Obrázek 21: Jak získali HV kompetence pro výkon funkce

Velká část respondentů potvrzuje dlouholetou táborovou praxí na různých pozicích. Za nejdůležitější formu, kterou získali kompetence k vedení tábora, ji považuje nadpoloviční většina (51,5 %). Dalších 45,6 % hlavních vedoucích získalo potřebné kompetence nejen praxí, ale příslušným vzděláním. Bez předchozí praxe či vzdělání vedlo tábor minimum respondentů, ti přiznávají, že kompetence získávali až při výkonu funkce, často metodou „pokus – omyl“.

Obdobně, jako byl v dotazníkovém šetření zjišťován názor na nutnost pedagogického vzdělání, byla respondentům položena i otázka, jakou hodnotu má pro hlavního vedoucího předchozí táborová praxe. Vzhledem k mnohaleté praxi většiny respondentů lze předpokládat, že objektivně zhodnotí, jaký význam mají předchozí táborové pobyty pro kvalitní vedení tábora.

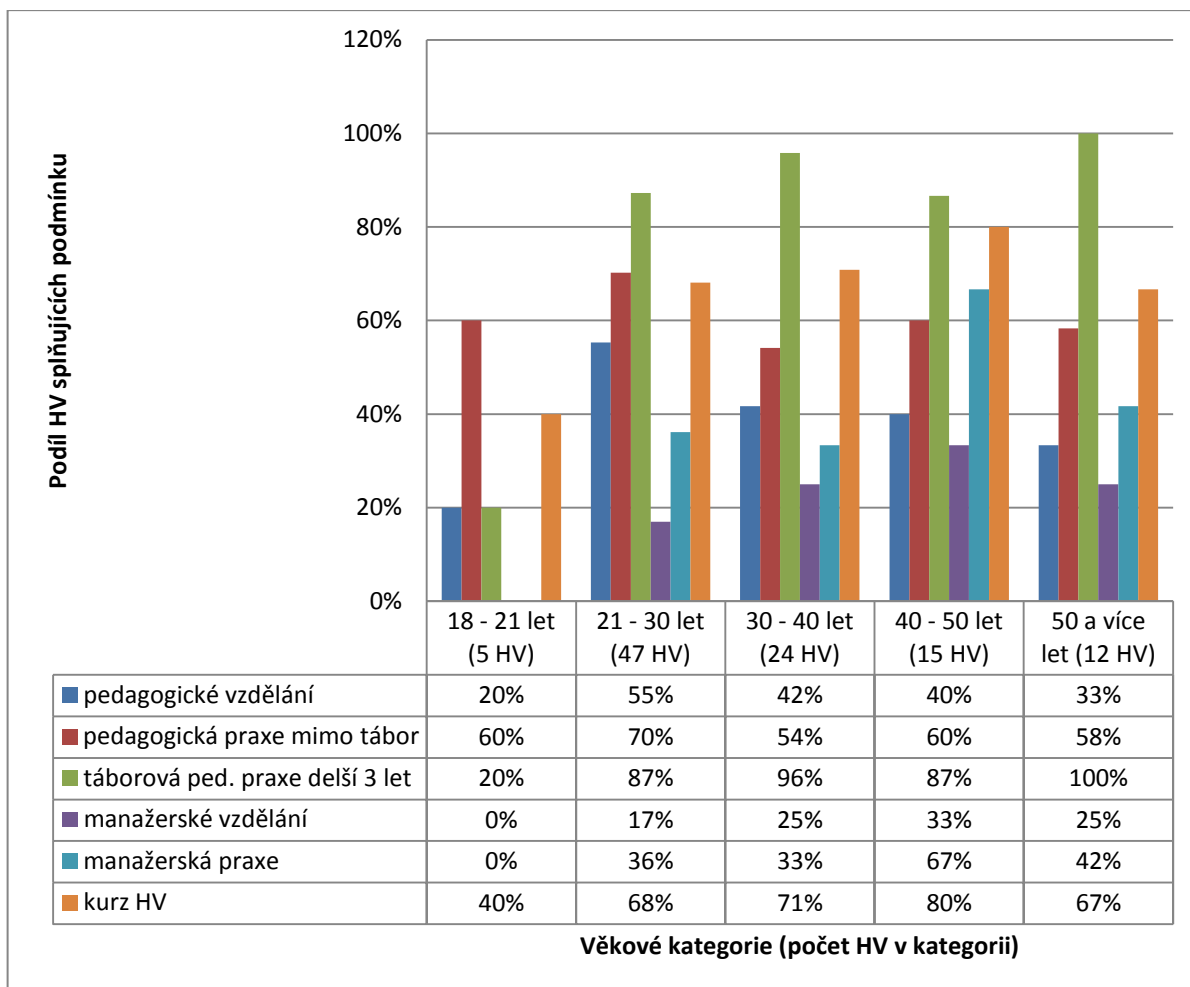


Obrázek 22: Názor na nezbytnost předchozí táborové praxe

Všichni hlavní vedoucí odpověděli, že předchozí táborová praxe je pro výkon funkce důležitá, pro 64,1 % z nich je nezbytně nutná. Za vhodnou ji považuje 35,9 % hlavních vedoucích. Žádný z respondentů neuvedl, že by předchozí táborová praxe byla zbytečná. Zkušenosti získané pobytem na táboře jsou zásadní pro další kvalitní práci hlavních vedoucích.

g) splnění formálních předpokladů v závislosti na věku hlavních vedoucích a kapacitě tábora

Věk respondentů a kapacita tábora jsou kritéria, která byla vybrána pro další analýzu, v níž je sledováno pedagogické a manažerské vzdělání a pedagogická a manažerská praxe. Za účelem vzájemného porovnání byly některé blízké varianty odpovědí seskupeny. Tím se zúžil objem dat a zvýšila se přehlednost. Pro snazší orientaci a možnost srovnání výsledků je grafické vyjádření doplněno tabulkovou částí (Obrázek 23, Obrázek 24).



Obrázek 23: Závislost splnění formálních předpokladů na věku respondentů

Respondenti byli rozděleni do pěti věkových skupin a u každé z nich bylo analyzováno, zda mají pedagogickou praxi, pedagogické vzdělání, manažerské vzdělání a praxi a jestli absolvovali kurz hlavních vedoucích. Pro účely této dílčí analýzy je za splněné považováno jakékoliv pedagogické vzdělání, od dílčí zkoušky z pedagogiky po vysokoškolské. Táborová pedagogická praxe kratší tří let je shledána velmi krátkou, neboť jde o praxi nárazovou, v délce pouhých několika týdnů. Proto nebyla ve výsledcích zohledněna. Manažerskou praxi mají v tomto přehledu ti hlavní vedoucí, kteří pracují v řídicí funkci i mimo tábor.

Největší podíl hlavních vedoucích s **pedagogickým vzděláním** je ve věkové skupině 21 – 30 let, kde tuto kvalifikaci splňuje 55 % respondentů. Nejmenší podíl 20 % je ve skupině 18 – 21 let, kde jsou všichni hlavní vedoucí studenty. V kategorii 50 a více let má pedagogické vzdělání 33 % respondentů, všichni zároveň uvádějí táborovou praxi delší 3 let (všichni 10 a více let).

Mimotáborovou pedagogickou praxi uvádí ve všech věkových kategoriích více než 50 % respondentů. Nejvíce jich je ve věku 21 – 30 let (70 %), nejméně ve věku 30 – 40 let (54 %).

Délka táborové praxe (praxe delší než 3 roky) přímo souvisí s věkem – v kategorii 5 a více let tento předpoklad splňují všichni respondenti, v nejmladší kategorii je to pouhých 20% (jeden hlavní vedoucí). Důvodem je podmínka plnoletosti pro práci na táboře ve funkci oddílového či hlavního vedoucího. V ostatních věkových skupinách je tato praxe zastoupená ve vysokém podílu 87 %, resp. 96 % - převážná většina hlavních vedoucích splňuje požadavek dostatečně dlouhé táborové praxe.

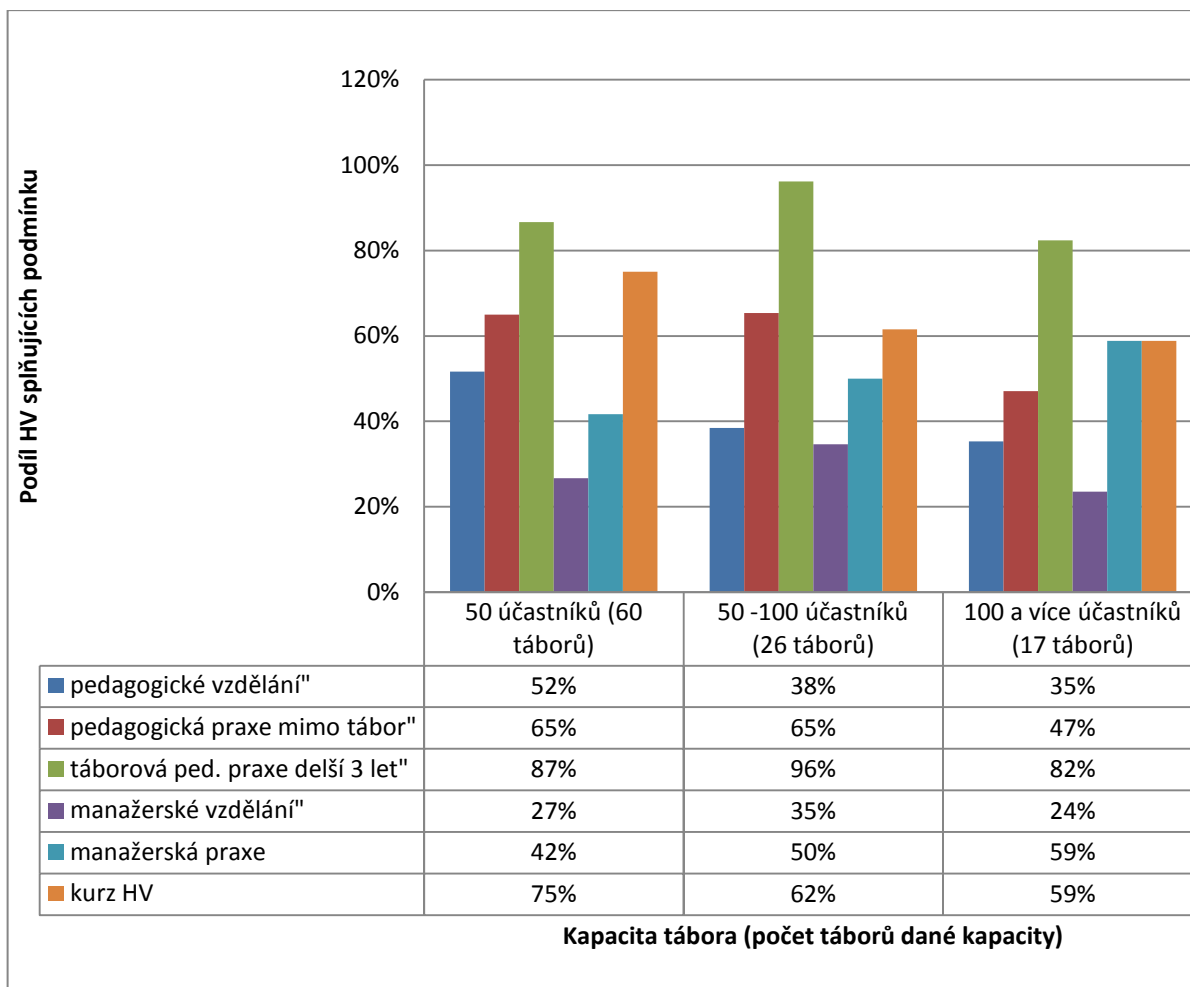
Manažerské vzdělání je předpokladem, který splňuje nejmenší počet hlavních vedoucích. Nejpočetnější skupinu tvoří respondenti věkové skupiny 40 – 50 let, z nichž 33 % absolvovalo alespoň minimální vzdělání v oblasti managementu. Shodně 25 % respondentů je ve skupině 30 – 40 let a 50 a více let.

V řídicí pozici pracuje 67 % respondentů z věkové kategorie 40 – 50 let. V ostatních skupinách je podíl **manažerské praxe** menší, vždy však alespoň třetinový. Výjimku tvoří nejmladší věková kategorie, v níž nemá manažerské vzdělání ani manažerskou praxi žádný z hlavních vedoucích.

Kurz hlavních vedoucích absolvovalo 80 % respondentů z věkové kategorie 40 – 50 let. V menším podílu kolem 70 % jsou to pak ostatní skupiny. Výjimkou je opět nejmladší skupina, z níž má osvědčení MŠMT pro výkon funkce pouze 40 % respondentů.

Z analýzy vyplývá, že splnění formálních předpokladů nezávisí na věku. Kromě nejmladší věkové skupiny, kde jsou předpoklady v oblasti pedagogiky a managementu zastoupeny v nejmenší míře, jsou výsledky téměř totožné, s minimálními odlišnostmi v jednotlivých kritériích. Shrňme – li výsledky, nejvíce formálních předpokladů splňují hlavní vedoucí ve věku 40 – 50 let. Ve všech kategoriích od věku 21 let jsou hodnoty srovnatelné a poměr hlavních vedoucích, kteří předpoklady splňují, je v průměru minimálně 50 %, což je vyšší, než byl původní předpoklad.

Zda má kapacita tábora vliv na splnění pedagogické a manažerské vzdělání a příslušnou praxi, zjišťuje poslední část analýzy výsledků výzkumného šetření. Výsledky v jednotlivých kategoriích znázorňuje Obrázek 24.



Obrázek 24: Závislost splnění formálních předpokladů na kapacitě tábora

Tábory byly rozděleny do tří skupin – malé tábory do 50 účastníků, střední tábory pro 50 – 100 účastníků a velké tábory a kapacitou nad 100 účastníků. Z důvodu různého počtu táborů v jednotlivých kategoriích jsou počty jednotlivých kladných odpovědí (splnění podmínky) vyjádřeny v procentech. Tím je umožněno vzájemné porovnání.

Pedagogické vzdělání v alespoň minimální formě absolvovalo nejvíce hlavních vedoucích malých táborů. Je jich nadpoloviční většina (52 %). U táborů s větší kapacitou je poměr nižší, u obou však podobný (38 % a 35 %).

Pedagogickou praxi mimo tábor uvádí shodně 65 % hlavních vedoucích malých a středních táborů. U táborů s největší kapacitou tuto podmínku splňuje 47 % hlavních vedoucích.

Vysoký poměr **táborové pedagogické praxe** sledujeme ve všech kategoriích, vždy je vyšší než 80 %, nejvyšší u táborů s kapacitou 50 – 100 dětí, zde činí 96 %.

Manažerské vzdělání je předpokladem, který splňuje nejmenší podíl respondentů. Nejvyšší je u táborů středních, kde má 35 % hlavních vedoucích vzdělání manažerského směru.

U táborů malých a velkých podíl respondentů s příslušnou kvalifikací tvoří přibližně čtvrtinu.

Manažerskou praxi uvádí 59 % hlavních vedoucích velkých táborů. Táboře střední vede 50 % hlavních vedoucích s jinou manažerskou praxí. Nejméně hlavních vedoucích se zkušenostmi v oblasti řízení lidí vede malé táboře (42 %).

Kvalifikaci formou **akreditovaného kurzu MŠMT** získalo 75 % hlavních vedoucích malých táborů, 62 % hlavních vedoucích středních táborů a 59 % vedoucích z velkých táborů.

Porovnáním výsledků v jednotlivých kategoriích docházíme k závěru, že ani kapacita tábora neovlivňuje to, zda hlavní vedoucí splňuje základní formální předpoklady pro výkon funkce. Výsledky ve všech typech táborů jsou obdobné, hlavní vedoucí vykazují srovnatelné hodnoty ve všech sledovaných otázkách. Nejmenší podíl splněných předpokladů (získaný pouhým sečtením hodnot) je u táborů s velkou kapacitou 100 a více dětí. Tím je vyvrácena původní domněnka, že táboře s vyšší kapacitou vyžadují hlavní vedoucí s většími kompetencemi, tedy i příslušným vzděláním a dostatečnou praxí.

Pro zobecnění použitý prostý výpočet průměru zastoupení jednotlivých položek ukazuje, že u všech typů táborů minimálně polovina hlavních vedoucích požadavky splňuje.

Respondenti měli možnost využít poslední otevřenou otázku dotazníku k napsání vlastního doplňujícího názoru. Některé z příspěvků cituji pro dokreslení náhledu na danou problematiku (text není upraven):

„Důležitý je i přirozený talent pro organizační práci s kolektivem dětí a dospělých. HVT by měl být v podstatě schopen zastoupit všechny role na akci, jedině tak pak může rozumět potřebám svých podřízených a dětí. Ne vše se dá pouze naučit. Často se setkávám s určitou nesoudností lidí - vedoucích - která může být i nebezpečnou.“

„Pedagogické vzdělání není potřeba - u nás mají všichni kurz na vedoucího nebo instruktora, což je mnohem přínosnější.“

„Myslím, že je důležitý hlavně vztah k dětem a chuť je vzdělávat a předávat jim zkušenosti, není nutné mít pedagogické vzdělání.“

„Nejdůležitější je tradice a zkušenosti. A samozřejmě je nutné, aby pracovníci měli rádi děti. Při kapacitě 200 dětí a 20 vedoucích, jsou však jedna nebo dvě výjimky přípustné. Pokud se mi sejde kolektiv lidí, jejichž většina už na táboře byla, možná raději vícrát, běží to skoro samo.“

„Pedagogické vzdělání táborových vedoucích je vhodné, nicméně není nutné. V našem táborovém personálu je každoročně cca 120 lidí a pedagogické vzdělání má max. 50% z nich. Vedoucí s pedagogickým vzděláním není vždy zárukou kvalitního oddílového vedoucího.“

„Z mé dlouholeté praxe musím říci, že nejlepší oddílový i hlavní vedoucí táborů právě v drtivé většině nejsou z pedagogického prostředí. Ti, kteří mi byli v mé práci vzorem, byli například: kuchař, kulisák z divadla, nástrojař z textilky, elektrikář z papíren atp. Řekl bych, že je to způsobeno tím, že to jsou osobnosti s přirozenou autoritou a nedeformovaní jak pedagogickým vzděláním a naučenými přístupy a postupy, ale také proto, že nejsou z neustálého styku s dětmi ve škole neobroušení a neunavení.“

3.4.2 Analýza výsledků řízených rozhovorů

Pro řízené rozhovory byli osloveni tři respondenti, kteří v roce 2016 povedou dětský tábor a splňují požadovaná kritéria – organizátorem tábora není DDM či SVČ a tábor se bude konat na území Jihočeského kraje.

Respondent A:

Charakteristika tábora: tábor s kapacitou 160 – 200 účastníků ve věku 6 až 16 let, 16 oddílových vedoucích, 10 praktikantů, 2 zdravotníci, 3 další pedagogičtí pracovníci (zástupce HV, sportovní vedoucí, programový - organizační vedoucí), 9 provozních pracovníků (hospodář, údržbář, pracovníci kuchyně, uklízečka). Tábor trvá 21 dnů.

Organizátor a provozovatel tábora: státní příspěvková organizace + její odborová organizace. Tábor probíhá ve stálé základně se zděnou provozní budovou (jídlna, kuchyně, sociální zařízení), děti jsou ubytovány v chatkách.

Základní charakteristika HV: muž, 46 let, ve funkci 12 let

Na tábor jezdí od dětství a prošel mnoha funkcemi – praktikant, oddílový vedoucí, organizační vedoucí, hlavní vedoucí. Motivací pro tuto práci je především rodinná táborová tradice, možnost předávání dovedností a zkušeností, čas prožitý s přáteli, ale i možnost seberealizace v jiném oboru, než vykonává v běžném povolání. Rád pracuje s dětmi, ačkoliv není pedagogem.

Funkce HV: do funkce byl pověřen zaměstnavatelem na základě mnohaletých zkušeností na tomto táboře (po odchodu původního HV)

Vzdělání, povolání: středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, pracuje ve státní organizaci jako řadový zaměstnanec

Předpoklady pro výkon funkce HV: pedagogické ani manažerské vzdělání nemá a nepovažuje je za nutné. Jako nejdůležitější vnímá přístup k dětem a dostatečnou táborovou praxi, během níž získal veškeré potřebné kompetence. Pro výkon manažerských činností je důležitá praxe získaná předchozími pobyty na táborech. Pedagogické vzdělání by uvítal na počátku své „táborové kariéry“, nyní už je zbytečné. Je rád, že není profesí pedagog.

„Učitelé, kteří jezdí na tábor jako vedoucí, jsou zatíženi svým povoláním. Nemají dostatečný odstup, s dětmi nedovedou kamarádit. Stále zůstávají učiteli. Tábor neberou jako odpočinek a práce tady jim nepřináší radost.“

Absolvoval kurz hlavních vedoucích a pravidelně si toto vzdělání doplňuje (minimálně jednou za 3 roky). Kurz považuje za velmi užitečný, neboť poskytuje novinky, aktuální informace z právní oblasti a praktické rady a návody k vedení tábora.

Respondent B:

Charakteristika tábora: tábor s kapacitou 20 účastníků ve věku 14 až 17 let, 1 oddílový vedoucí. HV je zároveň hospodářem a zdravotníkem. Tábor trvá 7 dnů. Jde o tábor s velmi specifickým programem, zaměřeným na pobyt v přírodě, adrenalinové aktivity a airsoft (střelba puškami s lehkými plastovými kuličkami). Účastníci se podílejí na zajištění denního chodu tábora – vaření, úklid.

Organizátor a provozovatel tábora: HV organizuje tábor jako soukromá osoba. K pobytu využije táborovou základnu dobrovolného spolku, který účastníkům tábora poskytne prostor pro ubytování i pro realizaci programu. K dispozici je venkovní kuchyně, jídelna a zastřešená klubovna. Účastníci spí ve vlastních stanech.

Základní charakteristika HV: muž, 23 let, funkci HV zastává poprvé.

Na tábor jezdí od 12 let, vždy se zúčastňoval táborů netradičních, se specifickým programem. Od 20 let jezdí na tábory organizované DDM jako oddílový vedoucí. Praxi HV zatím nemá. Motivací k účasti na táborech je možnost předávání zkušeností dětem a vlastní seberealizace, možnost výdělků během prázdnin (respondent je studentem VŠ), čas strávený s přáteli, příležitost k rozvoji vlastních zájmů.

Funkce HV: jako organizátor tábora (soukromá osoba) je zároveň HV. Z realizace tábora má obavy, domnívá se, že jeho zkušenosti nejsou dostatečné.

Vzdělání, povolání: středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, nyní studuje VŠ přírodovědného zaměření. V průběhu roku pracuje jako externí pedagog volného času, vede dětské zájmové kroužky.

Předpoklady pro výkon funkce HV: absolvoval akreditovaný kurz Studium pedagogiky volného času. Jiné pedagogické ani manažerské vzdělání nemá. Vlastní pedagogickou praxi nepovažuje za dostatečnou. Praxi však vnímá jako mnohem důležitější, než vzdělání. Kurz HV zatím neabsolvoval. Manažerské kompetence považuje pro tento tábor za dostačující, ale je si plně vědom nutnosti dalšího vzdělávání či získávání kompetencí táborovou praxí.

Respondent B během rozhovoru odpovídal na otázky a vyjadřoval se k tématu, ale postupně se začal i sám dotazovat. Rozhovor přešel v konzultaci, respondentu byly zodpovězeny některé konkrétní dotazy týkající se především právních aspektů pořádání tábora. Nejasnosti byly shledány i v manažerských činnostech vykonávaných HV (rozpočet tábora, převzetí zodpovědností – delegování).

Rozhovor byl zakončen rozhodnutím respondenta absolvovat v nejbližším možném termínu kurz hlavních vedoucích.

Respondent C:

Charakteristika tábora: tábor s kapacitou 60 – 70 účastníků (40 dětí ve věku 3 – 6 let v doprovodu rodičů), 4 oddíloví vedoucích, 4 praktikanti. Tábor trvá 10 dnů. Tábor je určen předškolákům v doprovodu rodičů. Je realizován v rekreačním zařízení s komfortním vybavením. Provoz včetně stravování zajišťuje provozovatel rekreačního zařízení.

Organizátor a provozovatel tábora: Organizátorem tábora je dětská cestovní kancelář zaměřená na zážitkové programy pro všechny dětské věkové kategorie. Organizátor vyžaduje, aby HV před výkonem funkce absolvoval kurz hlavních vedoucích. Pedagogické vzdělání nepožaduje, avšak upřednostňuje studenty pedagogických oborů – jim tímto způsobem umožňuje získat příslušnou praxi. Vzhledem k zajištění mnoha služeb přímo provozovatelem zařízení není vyžadováno manažerské vzdělání, určitá praxe ve vedení lidí je však výhodou. HV je na tomto táboře především programovým a organizačním vedoucím, animátorem.

Základní charakteristika HV: žena, 34 let, funkci HV zastává 3 roky

Na tábor jezdí od 5 let (již její rodiče byli táborovými vedoucími), v dětství a později jako praktikantka jezdila na tábory organizované hnutím Skaut, později i občanskými sdruženími. Od 18 let se táborů zúčastňovala ve funkci oddílové vedoucí, praxi má také z táborů organizovaných DDM. Motivací pro účast na tomto táboře je především možnost výdělků a potvrzení pedagogické praxe. Kromě tohoto tábora vede během prázdnin i další tábor – zde je motivací rodinná tradice, čas strávený s přáteli a známými dětmi. K tomuto táboru má mnohem osobnější vztah.

Funkce HV: funkci získala na základě zveřejněného inzerátu a splnění podmínek stanovených organizátorem – pedagogické vzdělání (či student pedagogického oboru), absolvent kurzu hlavních vedoucích, dostatečná táborová praxe, nejlépe i ve funkci HV.

Vzdělání, povolání: ukončené studium v bakalářském studijním programu – pedagogika volného času. Nyní studuje v navazujícím magisterském studiu. Během roku vede dětské zájmové kroužky ve středisku volného času.

Předpoklady pro výkon funkce HV: kromě pedagogického vzdělání na VŠ absolvovala respondentka i kurz Studia pedagogiky volného času pro pedagogy vykonávající dílčí pedagogickou činnost. Pedagogické vzdělání považuje při táborové práci za výhodu, nikoliv však za nutnost.

„Znám mnoho vedoucích, vlastně většinu, kteří pedagogické vzdělání nemají. Rozhodně nejsou horšími vedoucími než ti, kdo ho mají. Ale nedovedu si představit, že bych dělala hlavase bez toho, abych od dětství jezdila na tábory, pak jako oddílák. Všechno jsem za ty roky okoukala. Už jen máloco mě překvapí. Ale aby všechno klapalo, to není jen o hlavním vedoucím, to je o celém týmu lidí. Je hrozně důležité, koho si s sebou na tábor vezmete. Děti i vedoucí. A to pak vlastně jede všechno tak nějak samo.“

Za velmi přínosný považuje kurz hlavních vedoucích, který nahradil alespoň minimální manažerské vzdělání. Kompetence k vedení lidí a dalším manažerským činnostem získala dlouholetým působením na dětských táborech a považuje je za dostatečné.

Tabulka 3: Přehled odpovědí účastníků řízených rozhovorů

	respondent A	respondent B	respondent C
pohlaví	muž	muž	žena
věk	46	23	34
organizátor tábora	odborová organizace	soukromá osoba	cestovní kancelář
kapacita tábora	160 - 200 dětí	20 dětí	60 -70 (z toho 40 dětí)
délka tábora	21 dnů	8 dnů	10 dnů
pedagogické vzdělání	ne	kurz SPVČ	vš pedagogického směru
pedagogická praxe mimo tábory	ne	ano	ano
manažerské vzdělání	ne	ne	ne
manažerská praxe	ne	ne	ne
předchozí táborová praxe	28 let	3 roky	10 let
praxe ve funkci HV	12 let	nemá	3 roky
kurz HV	ano	ne	ano
názor na ped. vzdělání a praxi (mimo tábor)	je zbytečné	je vhodné	je vhodné
názor na manažerské vzdělání a praxi	není nutné	je vhodné	není nutné
názor na táborovou praxi před přijetím funkce HV	je nezbytně nutná	je nezbytně nutná	je nezbytně nutná

Účastníci doplňujících řízených rozhovorů zastupovali tři typy táborů s různou kapacitou, dobou konání a rozdílným pořadatelem. Každý z respondentů reprezentoval jednu věkovou skupinu. Rozhovorů se zúčastnila jedna žena a dva muži. Žena absolvovala VŠ pedagogického směru, jeden muž si doplnil pedagogické vzdělání formou kurzu SPVČ – oba považují pedagogické vzdělání za vhodné. Jeden muž pedagogickou kvalifikaci nemá a považuje ho za zbytečné. Manažerské vzdělání ani praxi mimo tábor nemá nikdo z nich. Domnívají se, že důležitější je dostatečná táborová praxe., kterou mají všichni alespoň tři roky dlouhou a pokládají tuto praxi za nezbytně nutnou před přijetím funkce hlavního vedoucího. Kurz hlavních vedoucích absolvovali dva respondenti, třetí si toto vzdělání doplní ještě před konáním tábora, který letos poprvé povede.

Analýza výsledků řízených rozhovorů potvrdila informace získané dotazníkovým šetřením.

3.5 Shrnutí výsledků a hodnocení výzkumného šetření

Výzkumné šetření zahrnující deskriptivní výzkumný problém vycházelo z předpokladu, že přestože hlavní vedoucí dětských táborů vykonávají ve své funkci řadu pedagogických a manažerských činností, pro něž by měli mít odpovídající kompetence získané předchozím vzděláním a příslušnou praxí, tyto předpoklady většina z nich nesplňuje.

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na hlavní vedoucí táborů pořádaných v roce 2016 v Jihočeském kraji jinými pořadateli, než jsou střediska zájmového vzdělávání (DDM a SVČ) a mělo potvrdit či vyvrátit předpoklad, že formální předpoklady pro výkon funkce splňuje minimum (méně než 30 %) hlavních vedoucích. Dotazníkové šetření bylo doplněno řízenými rozhovory se třemi hlavními vedoucími, s totožným obsahem.

Analýza výsledků byla rozdělena do dílčích celků. V první části analýzy bylo zjišťováno procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí na každou z otázek. V druhé části byly nejprve vybrány otázky, které zahrnovaly přímo formální předpoklady pro výkon funkce. Odpovědi na ně byly zjišťovány ve dvou oblastech – podle věku respondentů a podle kapacity tábora. Analýza výsledků řízených rozhovorů byla provedena odděleně, v hodnocení výzkumného šetření jsou výsledky porovnány se závěry dotazníkového šetření.

Z celkového počtu 103 táborů zahrnutých do výzkumného šetření je více než polovina táborů malých, s kapacitou do 50 dětí, a trvajících pouze jeden týden. Tábory jsou v nejvyšší míře organizovány komerčními pořadateli a neziskovými organizacemi. Největší skupinu tvoří hlavní vedoucí ve věku 21 – 30 let.

Z analýzy výsledků dotazníkového šetření i řízených rozhovorů vyplývá, že z celkového počtu 103 respondentů třetina pracuje v oblasti vzdělávání i mimo tábory a má tedy odpovídající pedagogickou praxi. Příležitostnou praxi během roku uvádí více než polovina respondentů. Praxi získanou předchozími pobyty na táborech má alespoň v minimální délce každý z hlavních vedoucích. Kvalifikační předpoklad alespoň minimálního pedagogického vzdělání splňuje necelá polovina respondentů (45,6%). Předpoklad, že většina hlavních vedoucích nemá příslušné pedagogické vzdělání a praxi nebyl potvrzen, neboť hodnoty zjištěné dotazníkem a rozhovorem jsou vyšší než očekávané.

Nadpoloviční většina považuje pedagogické vzdělání za nutné nebo alespoň vhodné pro výkon funkce HV. Názor na důležitost vzdělání úzce souvisí s tím, zda respondent toto vzdělání má, či nemá. Zde bylo potvrzeno, že pedagogické vzdělání vnímají jako důležité ti, kdo jej absolvovali. Obdobně odpovídali i účastníci rozhovorů. Předpoklad manažerského vzdělání splňuje malá část hlavních vedoucích – necelá třetina. Kompetence formou praxe získalo 45, 6 % respondentů. Kurz hlavních vedoucích absolvovalo 69 % respondentů a považují ho za užitečný pro výkon funkce, což potvrzuje i výsledek řízených rozhovorů.

Očekávání, že splnění formálních předpokladů souvisí s věkem hlavních vedoucích, nebylo potvrzeno. V jednotlivých věkových kategoriích byly shledány pouze nepatrné rozdíly a ve všech skupinách byly formální požadavky na vzdělání a praxi splněny u cca 50% respondentů. Podobně při sledování výsledků s ohledem na kapacitu tábora byly výsledky téměř totožné. Výsledek potvrzují i rozhovory s vedoucími táborů různých velikostí.

Za nejdůležitější prvek v práci hlavního vedoucího respondenti jednoznačně považují předchozí táborovou praxi. Všichni takovou praxi mají, dvě třetiny ji považují za nezbytně nutnou, zbývající část pak za vhodnou. Za nezbytnou pro výkon funkce považují táborovou praxi i všichni tři účastníci rozhovorů. Nikdo z respondentů ji neoznačil jako zbytečnou.

Výsledků dotazníkového šetření korespondovaly s výsledky řízených rozhovorů a oběma technikami jsem došla k obdobným závěrům.

Přestože počet hlavních vedoucích s příslušnými pedagogickými a manažerskými předpoklady převyšuje původní očekávání, je zřejmé, že závěry lze využít k dalšímu výzkumnému šetření např. v oblasti identifikace vzdělávacích potřeb. Praktické využití se nabízí v rozšíření a zatraktivnění nabídky vzdělávacích akcí, případně v legislativním ošetření oblasti dětských táborů.

4 ZÁVĚR

V závěrečné diplomové práci jsem se věnovala tématu hlavních vedoucích dětských táborů z pohledu formálních předpokladů, které by při výkonu funkce měli splňovat. Tábor je zde charakterizován jako možnost neformálního vzdělávání a na hlavního vedoucího je pohlíženo jako na pedagoga a manažera. V práci jsem se zabývala tábory, které jsou organizovány jinými pořadateli než středisky pro zájmové vzdělávání (DDM a SVCČ), neboť z právního pohledu není nutné, aby jejich hlavní vedoucí kvalifikaci k výkonu činností měli.

Závěrečná práce vycházela z předpokladu, že ačkoliv hlavní vedoucí vykonávají během přípravy a realizace tábora řadu pedagogických a manažerských činností, pouze minimum z nich má příslušné vzdělání a praxi v těchto dvou oblastech. Cílem práce bylo vystihnout pedagogické a manažerské činnosti a analyzovat formální předpoklady pro výkon funkce hlavního vedoucího dětského tábora, který je zde zařazen do oblasti volnočasového vzdělávání.

V teoretické části je dětský tábor zařazen do systému vzdělávání s odkazem na historii pořádání dětských táborů. Hlavní vedoucí jsou zde charakterizováni jako pedagogové a manažeři na základě analýzy vykonávaných činností. Popsány jsou možnosti získání pedagogické kvalifikace.

Na část teoretickou jsem navázala částí praktickou, jejímž cílem bylo potvrdit či vyvrátit předpoklad, že většina hlavních vedoucích táborů organizovaných jiným pořadatelem než školským zařízením nesplňuje formální předpoklady pro výkon funkce, tedy pedagogické a manažerské vzdělání a praxi. K dosažení cíle bylo zvoleno kvantitativní výzkumné šetření s využitím techniky dotazování a následná analýza výsledků.

Výběrový soubor pro výzkumné šetření byl zvolen s ohledem na počet táborů konaných v roce 2015. Nejvíce táborů se konalo v Jihočeském kraji, proto byli osloveni hlavní vedoucí tohoto regionu. Z oslovených 130 dotazníků vyplnili 103 respondenti, návratnost činila 79,2 %. Dotazníkové šetření bylo doplněno řízenými rozhovory se třemi hlavními vedoucími.

Při analýze výsledků byly nejprve vyhodnoceny poměry jednotlivých odpovědí. U otázek týkajících se kvalifikace a praxe jsem sledovala i souvislosti s věkem respondentů a kapacitou tábora. Výsledky dotazníkového šetření byly porovnány s odpověďmi získanými při rozhovorech.

Analýza výsledků nepotvrdila předpoklad, že většina hlavních vedoucích nesplňuje formální předpoklady pro výkon funkce. Pedagogické vzdělání má 45, 6 % respondentů a více než polovina ho také považuje za důležité. Názory na důležitost kvalifikace odpovídají dosaženému vzdělání. Pedagogickou praxi získanou pobyty na táborech mají všichni hlavní vedoucí, třetina z nich pak vykonává povolání pedagoga i během roku. Manažerské vzdělání absolvovala necelá třetina respondentů, avšak téměř polovina má praxi v oblasti řízení lidí. Osvědčení pro výkon funkce získalo absolvováním Kurzu hlavních vedoucích 69 % respondentů. Analýza dále prokázala, že splnění formálních předpokladů nesouvisí s věkem ani s kapacitou tábora. Ve všech kategoriích bylo dosaženo obdobných hodnot.

Výzkumné šetření provedené na výběrovém souboru hlavních vedoucích Jihočeského kraje a následná analýza vyvrátily předpoklad, že většina hlavních vedoucích dětských táborů nemá pedagogické a manažerské vzdělání a praxi. Bylo zjištěno, že přibližně 50 % hlavních vedoucích táborů Jihočeského kraje konaných v roce 2016 formální předpoklady pro výkon funkce splňuje. Námětem k zamyšlení však zůstává, zda je tento výsledek společensky akceptovatelný a zda není nutné motivovat hlavní vedoucí k dalšímu vzdělávání.

Výzkumný cíl i cíl závěrečné diplomové práce byly splněny.

Závěry nabízejí možnost praktického využití při přípravě vzdělávacích akcí. Přinášejí inspiraci pro tvorbu kompetenčních modelů, identifikaci vzdělávacích potřeb, pro možné legislativní úpravy oblasti dětských táborů. Výsledky mohou být využitelné pro další výzkumná šetření.

Seznam použité literatury

- Bělohávek, F, Košťan, P. a Šuleř, O. :** *Management*. Olomouc : Rubico, 2001.
ISBN 80 - 85839 - 45 - 8.
- Beroušek, P. :** *Rádce pořadatelům a vedoucím dětských táborů jako zotavovacích akcí pro děti*. Praha : Sondy, 2005. ISBN: 80-86846-05-9.
- Bezchleba, Vl. :** *Hlavní vedoucí dětského tábora*. Brno : Mravenec, 2012.
ISBN: 978-80-87447-21-5.
- Burda, J., Šlosarová, V. a kol. :** *Tábory a další zotavovací akce*. Praha : NIDM MŠMT, 2008. 987-80-86784-59-5.
- Clarijs, R. :** *Non-formal and Informal Education in Europe*. Prague : EAICY, 2005.
ISBN 80 - 239 - 6093 - 8.
- Gavora, P. :** *Úvod do pedagogického výzkumu*. [překl.] Vl. Jůva. Brno : Paido, 2000.
ISBN 80-85931-79-6.
- Hájek, B., Hofbauer, B. a Pávková, J. :** *Pedagogické ovlivňování volného času: současné trendy*. Praha : Portál, 2008. ISBN 978-80-7367- 473- 1.
- Havlíčková, D. a Žárská, K. :** *Kompetence v neformálním vzdělávání*. Praha : NIDM MŠMT, 2012. ISBN 978-80-87449-18-9.
- Havlíčková, D., a další:** *Metodika - Kompetence, Kvalita, Kvalifikace, (Sebe)Koncepce pro neformální vzdělávání*. Praha : NIDV, 2015. ISBN 978 - 80 - 87449 - 50 - 9.
- Hermochová, S. a Vaňková, J. :** *Hry pro rozvoj skupinové spolupráce*. Praha : Portál, 2014.
ISBN 978 - 80 - 262 - 0727 - 6.
- Maxwell, J. C. :** *21 nevyvratitelných zákonů leadershipu*. Praha : Postilla, 2011.
ISBN: 978-80-86442-55-1.
- Nová, I. :** *Závěrečná bakalářská práce. Manažerské činnosti pedagogů volného času - hlavních vedoucích dětských táborů*. Praha, 2013.
- Pávková, J. a kol., :** *Pedagogika volného času: teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času, 3.aktual. vydání*. Praha : Portál, 2002.
ISBN 80- 7178-711- 6.
- Průcha, J. :** *Pedagogická encyklopedie*. Praha : Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- Průcha, J., Walterová, E. a Marek, J. :** *Pedagogický slovník*. Praha : Portál, 2013.
ISBN 978-80-262-0403-9.
- Rejzek, J. :** *Český etymologický slovník II*. Praha : LEDA, 2015. ISBN-978-80-7335-393-3.
- Rudý, J. a Kačer, J. :** *Příprava tábora*. Brno : Mravenec, 2007. ISBN 978-80-86994-27-7.
- Šerák, M.:** *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978- 80 -7367- 551 - 6.
- Veber, Jar. a aj. :** *Management*. Praha : Management Press, 2006. ISBN 978-80-7261-200-0.

Vodáček, L. a Vodáčková, O. : *Moderní management v teorii a praxi. 2. rozšířené vydání.* Praha : Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-197-3.

Vracovský, J. : *Chaloupky-salesiánské prázdninové tábory v době totality.* Praha : Portál, 2002. ISBN 80-7178-705-1.

Weihrich, H. a Koontz, H. : *Management. 10.vydání.* [překl.] Václav Dolanský. Praha : Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-45-7.

Seznam dalších použitých informačních zdrojů:

Sdělení MŠMT k pořádání dětských táborů. *MŠMT*. [Online] 4. srpen 2009. [Citace: 14. listopad 2015.] <http://www.msmt.cz/mladez/sdeleni-msmt-k-poradani-detskych-taboru>.

Oblast vzdělávání a odborné přípravy hlavních vedoucích dětských táborů. *MŠMT*. [Online] 11. září 2015. [Citace: 17. listopad 2015.] <http://www.msmt.cz/mladez/dalsi-vzdelavani-a-odborna-priprava-1>.

Skauting, historie. *Skaut.cz*. [Online] 2015. [Citace: 15. listopad 2015.] <http://www.skaut.cz/skauting/o-skautingu/historie>.

Strategie celoživotního učení ČR. *msmt.cz*. [Online] 2007. [Citace: 11. listopad 2015.] <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>. ISBN 978-80-254-2218-2.

Tábory - YMCA. *Web YMCA*. [Online] 2013. [Citace: 25. říjen 2015.] <http://www.tabory.ymca.cz/index.php?str=pr1>.

Vyhláška č.106/2001 Sb. Ministerstva zdravotnictví o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti, ve znění vyhlášky 422/2013 Sb. *Zákony pro lidi.cz*. [Online] 2014. [Citace: 14. listopad 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-106/zneni-20140101#p2>.

Vyhláška č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání, ve znění vyhlášky 279/2012 Sb. *Zákony pro lidi.cz*. [Online] 2012. [Citace: 12. 11 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-74/zneni-20120831#cast2>.

Vzdělávání pedagogů. *MŠMT*. [Online] 2013. [Citace: 20. listopad 2015.] <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/standard-studia-pedagogiky-k-ziskani-kvalifikace-pedagoga>.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 223/2013 Sb. *Zákony pro lidi.cz*. [Online] 2015. [Citace: 14. listopad 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258/zneni-20150901>.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. *Zákony pro lidi*. [Online] [Citace: 27. listopad 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455/zneni-20150101>.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). *Zákony pro lidi*. [Online] 2004. [Citace: 26. listopad 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561/zneni-20150101#cast1>.

Zákon o pedagogických pracovnících 563/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. *Zákony pro lidi.cz*. [Online] 2015. [Citace: 15. 11. 2015.] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563/zneni-20150701#cast1>.

История «Артека». <http://www.artek.org>. [Online] 2012. [Citace: 21. 11 2015.] <http://www.artek.org/History%20Artek/history%20/>.

Použité zkratky

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
DDM	Dům dětí a mládeže
HV	Hlavní vedoucí
KHS	Krajská hygienická stanice
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NIDM	Národní institut dětí a mládeže
OV	Oddílový vedoucí
PVČ	Pedagog volného času
ROH	Revoluční odborové hnutí
SPVČ	Studium pedagogiky volného času
SŠ	Střední škola
SVČ	Středisko volného času
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
YMCA	Křesťanské sdružení mladých lidí (Young Men's Christian Association)